

INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE OCCIDENTE

Reconocimiento de validez oficial de estudios de nivel superior según acuerdo secretarial 15018,
publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de noviembre de 1976.

Departamento de Estudios Sociopolíticos y Jurídicos

MAESTRÍA EN POLÍTICA Y GESTIÓN PÚBLICA



***POLÍTICAS PÚBLICAS CONCILIATORIAS DEL TRABAJO REPRODUCTIVO/PRODUCTIVO DE
LA MUJER. UN MECANISMO DE EQUIDAD DE GÉNERO Y LUCHA CONTRA LA POBREZA.***

Trabajo recepcional que para obtener el grado de

MAESTRA EN POLÍTICA Y GESTIÓN PÚBLICA

Presentan: **Carolina Toro Morales**

Director: Dr. Carlos Moreno Jaimes

San Pedro Tlaquepaque, Jalisco. Agosto de 2017

INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE OCCIDENTE

Reconocimiento de validez oficial de estudios de nivel superior según acuerdo secretarial 15018,
publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de noviembre de 1976.

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS SOCIO POLÍTICOS Y JURÍDICOS MAESTRÍA EN POLÍTICA Y GESTIÓN PÚBLICA



POLÍTICAS PÚBLICAS CONCILIATORIAS DEL TRABAJO REPRODUCTIVO/PRODUCTIVO DE LA MUJER. UN MECANISMO DE EQUIDAD DE GÉNERO Y LUCHA CONTRA LA POBREZA.

Trabajo recepcional que para obtener el grado de

MAESTRA EN POLÍTICA Y GESTIÓN PÚBLICA

Presentan: **Carolina Toro Morales**

Director: Dr. Carlos Moreno Jaimes

San Pedro Tlaquepaque, Jalisco. Agosto de 2017

DICTAMEN

A mis hijos, que explican el noventa por ciento de mis razones, mis motivaciones y mis deseos de debatir y analizar para construir un pedazo de tierra más justo y más feliz.

A mi esposo, que ha estado ahí cuando mi mente y la realidad chocan y ha soportado mi disrupción para que coincidan los pensamientos y las acciones, cambiando su forma de entenderme y entender el mundo.

A las mujeres que trabajan a mi lado, a las que veo todos los días hacer un gran esfuerzo por salir adelante profesionalmente y mantener a sus hijos y su familia cuidada y querida.

AGRADECIMIENTOS

La posibilidad de escribir sobre una experiencia desde mi rol de funcionaria pública, comunicarla para su futuro análisis o réplica es gracias al afortunado equipo de trabajo que me acompañó durante más de 6 años dedicados a la política social; a Lizana, Sara y William que han estado a lo largo de estos años fortaleciendo las decisiones de política pública, mi agradecimiento total.

Al Gobernador del estado, el Mtro. Jorge Aristóteles Sandoval, por permitirme crear e implementar acciones dirigidas a las mujeres que encabezan los hogares más pobres del Estado, por su voluntad política, liderazgo y compromiso con la reducción de las desigualdades en todas las esferas de la vida pública y privada; y por confiar en una mujer joven y extranjera para hacer parte de su gobierno.

Agradezco Al Dr. Carlos Moreno por su apoyo y acompañamiento durante el largo tiempo que escribí este reporte, por su amistad y la de su esposa Itzel.

RESUMEN

Este reporte de experiencia profesional presenta, en primer término, un análisis y contextualización de la desigualdad en la participación económica femenina materializada en fenómenos como la segregación ocupacional, discriminación salarial y dificultades para conciliar familia y trabajo que ejercen presión de manera importante en las mujeres económicamente activas, lo cual es sustentado en datos y estadísticas a nivel nacional e internacional. Esta problemática es abordada desde la perspectiva de género y de segregación social fundamentales para entender el conflicto Familia/Trabajo que constituye una de las causas más importantes de la baja inserción de la mujer en la vida laboral y sus posteriores implicaciones para la productividad y la disminución de la pobreza en países en vía de desarrollo.

Posteriormente se presentan las principales políticas públicas conciliatorias impulsadas, de manera comparada, utilizando para ello la técnica de revisión documental. De esta revisión se determinan que son: las políticas de cuidado y asistencia, la conciliación de horarios laborales y escolares, la promoción de la participación masculina en el cuidado de los hijos y el impulso de reformas legales en pro de los trabajadores con responsabilidades familiares, las principales acciones impulsadas para atender el problema.

Finalmente se describe y detalla una experiencia profesional en gobierno municipal y estatal que recoge la información y la aplica para el diseño y ejecución de acciones en pro de las mujeres jefas de hogar en situación de vulnerabilidad.

CONTENIDO

RESUMEN	9
INTRODUCCIÓN	10
APARTADO METODOLÓGICO	14
CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO	15
1.1 PERSPECTIVA DE ABORDAJE E IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.2 LA DIMENSIÓN CUANTITATIVA DEL PROBLEMA.....	28
CAPÍTULO. 2 EXPLORACIÓN DE ALTERNATIVAS	49
2.1 MECANISMOS DE ATENCIÓN DEL PROBLEMA	50
2.2 CASOS EXITOSOS Y PROPUESTAS DE POLÍTICA PÚBLICA	53
2.3 OTRAS EXPERIENCIAS LATINOAMERICANAS.....	58
2.4 RATIFICACIÓN DE CONVENIOS.....	59
2.5 LEGISLACIÓN LABORAL	60
CAPÍTULO. 3 DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL	64
UNA EXPERIENCIA: DEL PROGRAMA “GUADALAJARA CON ELLAS” AL PROGRAMA “APOYO A MUJERES JEFAS DE FAMILIA”	64
3.1 PROGRAMA “GUADALAJARA CON ELLAS”	64
3.2 PROGRAMA “APOYO A MUJERES JEFAS DE FAMILIA”	72
CONCLUSIONES	79
BIBLIOGRAFÍA	83
CURRÍCULUM	88

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Número de ocupaciones que desempeñan hombres vs número de ocupaciones que desempeñan mujeres	16
Gráfica 2 . Total de empleos remunerados. Distribución por género	28
Gráfica 3. Brecha de género en trabajo no remunerado	30
Gráfica 4. Tiempo dedicado al trabajo no remunerado en mujeres y hombres según condición laboral del cónyuge.....	31
Gráfica 5. Porcentaje de mujeres en puestos directivos y en empleos de gobierno central ..	32
Gráfica 6. Brecha Salarial en la ZMG.....	33
Gráfica 7. Brecha salarial en la ZMPV	34
Gráfica 8. Total de empleos remunerados. Distribución por ingresos	35
Gráfica 9. Total de Empleos con Bajos Salarios en el mundo según género.	36
Gráfica 10. Porcentaje de mujeres que cuentan con trabajo a tiempo parcial según presencia o no de hijos en el hogar.	41
Gráfica 11. Brecha Salarial de género por presencia de hijos	42

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Variables que aumentan el riesgos de bajos salarios.....	37
Cuadro 2. Razones explicativas del riesgos de las mujeres a acceder a bajos salarios	39
Cuadro 3. Distribución Hombres y Mujeres en trabajos no remunerados.....	43

**POLÍTICAS PÚBLICAS CONCILIATORIAS DEL TRABAJO
REPRODUCTIVO/PRODUCTIVO DE LA MUJER. UN MECANISMO DE EQUIDAD DE
GÉNERO Y LUCHA CONTRA LA POBREZA.**

INTRODUCCIÓN

Si bien las mujeres obtienen, cada vez más, conquistas sociales en la lucha por sus derechos civiles, políticos, económicos y hasta reproductivos, aún existe una marcada desigualdad entre hombres y mujeres. Las cifras de pobreza, educación y trabajo así lo demuestran, con fenómenos cada vez más estudiados como el denominado “feminización de la pobreza”. Siguen existiendo prácticas discriminatorias por género que impiden el acceso equitativo de las mujeres a bienes y servicios; Es el caso de la marcada desigualdad de género que presenta México y muchos otros países, en el ámbito laboral. Segregación ocupacional, discriminación salarial, precarización de los trabajos “feminizados” son entre otros, los fenómenos a los que se enfrentan las mujeres en la actualidad.

En nuestro país, los hombres tienen el 67.7% del trabajo remunerado, mientras que las mujeres tienen el 36.1%, cubriendo en mayor medida trabajos no remunerados como labores domésticas, cuidado de niños, ancianos, enfermos o apoyos a la comunidad. (INEGI 2011). Datos relativos a los ingresos que reciben los hombres y las mujeres por su trabajo, muestran que a medida que el nivel de ingreso aumenta, el porcentaje de mujeres que percibe dicho ingreso es menor comparado con el de los hombres que trabajan.

Las mujeres mexicanas reciben menor salario que los hombres en un mismo puesto de trabajo: el 10.41% de los hombres que trabajan reciben ingresos de hasta un salario mínimo, en cambio, la cifra para las mujeres se ubica en el 18.78% (casi el doble que los hombres), lo que equivale a decir que el trabajo peor pagado es ocupado en mayor proporción por las mujeres. (EMyHM 2011) En diez de los once grupos de ocupación considerados por INEGI, existe discriminación salarial hacia las mujeres, por lo que para alcanzar la equidad salarial, la remuneración de las trabajadoras debe aumentarse entre 4.5% y 38.4 %. (EMyHM 2009)

Como se ve, el tema de la equidad de género en el ámbito laboral, visto como parte de la

esfera pública de los individuos, debe dividirse en dos dimensiones de análisis. 1) Las condiciones que limitan el acceso de la mujer al ámbito laboral y 2) Las condiciones de discriminación sobre la mujer una vez que se vincula a la esfera productiva.

Este tema, en sus dos dimensiones sigue vigente y es aún problemático. La necesidad de igualar las condiciones en el trabajo para las mujeres constituye una necesidad económica para la sociedad pero además una necesidad vital para la construcción de una sociedad justa en la que todos los ciudadanos, independientemente del sexo, tengan las oportunidades de acceder a la opción de vida que decidan.

Así, las cifras siguen indicando un problema histórico de inequidad que no se ha superado y sobre el cual, como veremos más adelante, se siguen desarrollando estudios para analizarlo y proponer soluciones. Sin embargo, se evidencia una dificultad para revertir la situación mediante políticas públicas, a pesar de lo evidente del problema y de los múltiples esfuerzos por investigarlo y proponer alternativas.

En este sentido, se intuye una incapacidad de convertir el conocimiento especializado en información clara y simple para el administrador público, pues en una primera exploración del tema, se encontró información amplia sobre la problemática y las alternativas de solución, sin embargo, éste desarrollo de conocimiento no se han traducido en mayores oportunidades para las mujeres que siguen padeciendo el problema. ¿Por qué la proliferación de estudios y de propuestas de solución para atender el problema de desigualdad entre mujeres y hombres, no se ha traducido en políticas públicas que generen oportunidades laborales y protejan las condiciones de las mujeres trabajadoras?

Implícitamente, se supone que los estudios e investigaciones al respecto se quedan en el lenguaje especializado y se traducen, en el mejor de los casos, en convenios con recomendaciones a nivel macro que firman y conocen solo funcionarios de alto rango dentro del nivel federal.

A esta situación se intentará responder generando análisis y selección de la información

sobre el tema que permita identificar buenas prácticas, terminando con la descripción de un caso de política pública aplicada en el Municipio de Guadalajara durante la administración 2010-2012 y la administración estatal de Jalisco 2013-2018.

Este trabajo se propone, en primer lugar, informar sobre las diversas limitaciones que las mujeres enfrentan para vincularse al espacio laboral. En segundo lugar, busca identificar cuáles de dichas limitaciones pueden ser resueltas a través de políticas públicas, y finalmente, se presenta un caso de implementación de acciones de gobierno municipal y estatal que abordan la problemática.

La motivación fundamental de este trabajo es construir un puente entre los diversos estudios que analizan el problema y las políticas públicas de gobierno. Ya que se detecta una desconexión entre la producción de conocimiento y la generación de acciones efectivas que disminuyan de manera significativa los índices de inequidad de género en la esfera laboral.

Cabe decir también que la intención es transmitir en lenguaje sencillo y accesible para el administrador público la necesidad de inclusión de la mujer en el ámbito laboral no sólo como una necesidad del aparato productivo de la sociedad sino como un asunto de ampliación de derechos que posibiliten a cualquier mujer acceder a las oportunidades de vida que ella elige en un ejercicio pleno de su libertad. En este sentido, el trabajo no solo es visto como un medio para la satisfacción de necesidades sino como una elección que la mujer realiza en el marco de su proyecto de vida autónoma y libre.

Finalmente, este reporte pretende documentar mi experiencia profesional al frente de áreas de desarrollo social en dos niveles de gobierno: En el municipio de Guadalajara como Directora de Programas de Desarrollo Social, Administración 2010 – 2012 y en el Gobierno del Estado de Jalisco como Directora General de Política Social durante los años 2013 a 2016. Desde ambos espacios impulsé y participé en el diseño, implementación y

seguimiento de políticas públicas orientadas a las mujeres, a través de programas sociales dirigidos a jefas de familia. Desde el nivel municipal se creó el programa “Guadalajara con ellas” y desde el nivel estatal el programa “Apoyo a mujeres jefas de familia” los dos surgieron por la necesidad de atender el mismo problema de acumulación de desventajas en las mujeres madres trabajadoras.

El programa estatal creado en 2013 se retroalimentó de la experiencia municipal y se fortaleció al contar, para la fecha de su creación, con una *Ley para la protección y apoyo de las madres jefas de Familia del estado de Jalisco*, publicada el 14 de febrero de 2012. Dicha ley estableció la responsabilidad del Estado de implementar políticas a favor de las mujeres jefas de familia o cualquier persona (hombre o mujer) responsable de una familia monoparental que tenga a su cargo hijos menores de edad o adultos mayores. Situación que sirvió de manera importante para hacer vinculante las acciones planteadas a favor de esta población.

APARTADO METODOLÓGICO

Para la elaboración de éste reporte de experiencia profesional se hizo una revisión documental tanto de materiales estadísticos como de documentos elaborados por organismos internacionales como la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) con el fin de encontrar en primera instancia una base sólida de cifras e indicadores que mostraran de manera cuantitativa las diferencias entre hombres y mujeres, con énfasis en las diferencias acumuladas para jefas de familia.

Asimismo, esta primera revisión permitió identificar las principales orientaciones y análisis de políticas públicas realizadas por organismos multilaterales y dirigidas a los gobiernos.

De manera paralela, se revisó la literatura nacional e internacional que recogiera las principales discusiones teóricas del tema y se exploró a las principales autoras en México que han escrito sobre las desigualdades de género, la incompatibilidad familia trabajo y las implicaciones para las mujeres de las condiciones inequitativas de remuneración y acceso al trabajo.

Adicionalmente, se realizó un análisis comparado con fuente en diversos materiales consultados sobre las características de la legislación en diferentes países en relación a políticas conciliatorias.

Finalmente, se recopiló el material producido durante el diseño y ejecución de las políticas públicas analizadas en este reporte de experiencia profesional para fundamentar el desarrollo y descripción de la experiencia reportado en éste documento.

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO

1.1 PERSPECTIVA DE ABORDAJE E IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

1.1.1 Los Mercados del Trabajo desde una Perspectiva de Género

A pesar de la mayor incursión de la mujer en el mercado del trabajo, el nivel de participación económica de las mujeres sigue siendo inferior al de los hombres. Además, dicha incursión femenina en el trabajo remunerado está caracterizada por factores como segregación ocupacional, discriminación salarial, precarización del trabajo femenino y feminización/masculinización de ocupaciones en algunos sectores de la economía¹, los cuales afectan sus posibilidades de ingreso y su movilidad social, pero además, hablan de una “estructura diferenciada de oportunidades” del mercado laboral hacia hombres y mujeres (Ariza y de Oliveira 2002).

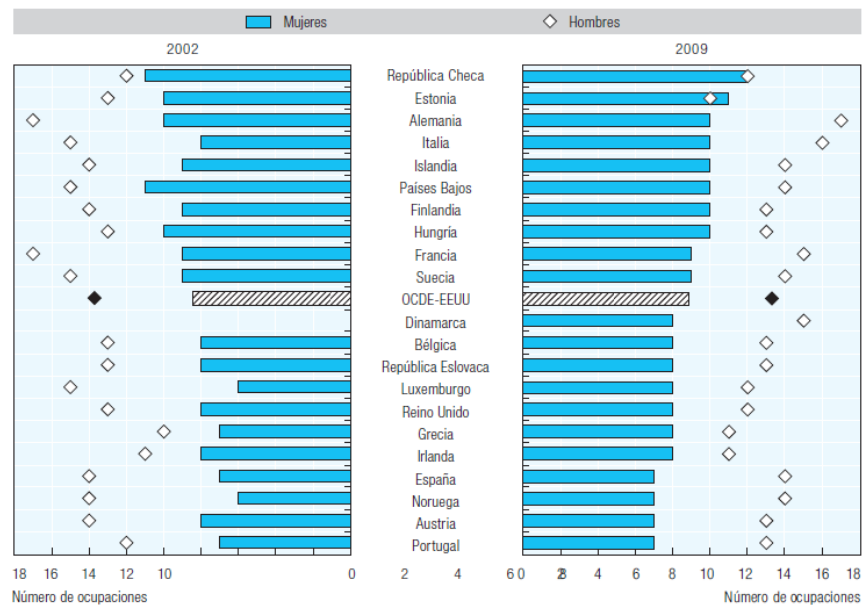
Un estudio realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en el año 2012, demostró que el número de ocupaciones en las que participan las mujeres es menor que el número en las que participan los hombres para todos los países analizados. El promedio OCDE, según lo muestra la Gráfica 1, es de alrededor de 9 ocupaciones para las mujeres y cerca de 14 ocupaciones para los hombres. Es decir, existen ocupaciones “masculinizadas” a las cuales no pueden acceder las mujeres por razones asociadas al género.

¹ La principal inserción de la mujer latinoamericana a la economía se dio en el sector terciario, en actividades como secretaria, camarera, maestra, enfermera y otros asociados a los servicios personales no calificados. (Ariza y Oliveira 1999)

Gráfica 1. Número de ocupaciones que desempeñan hombres vs número de ocupaciones que desempeñan mujeres

Gráfico 11.4. El empleo femenino se concentra en un número limitado de ocupaciones, 2002-09

Número mínimo de ocupaciones que comprenden la mitad de los trabajadores de ambos sexos



Nota: Los países están organizados en orden descendente del número de ocupaciones en que las mujeres estaban empleadas en 2009.

a) La clasificación ISCO88 de 3 dígitos para ocupaciones ha sido utilizada, con 111 distintas ocupaciones.

Fuente: Eurostat (2012), European Union Labour Force Survey 1995-2009, que está disponible en http://circa.europa.eu/irc/dsis/employment/info/data/eu_lfs/index.htm.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932675918>

Fuente: OCDE (2012, p. 208)

Estas características del mercado laboral femenino guardan estrecha relación con la división sexual del trabajo en las familias y la visión del trabajo doméstico como responsabilidad casi exclusiva de la mujer. El trabajo doméstico resulta fundamental para la reproducción cotidiana y generacional de la fuerza laboral, pero resulta ser una limitante para la plena incorporación de las mujeres a la actividad productiva (Ariza y de Oliveira 2002/1999).

Las mujeres con la aspiración de tener una vida familiar armónica y a la vez un desarrollo profesional o empleo satisfactorio terminan estando expuestas a jornadas muy extensas de

trabajo, estrés cotidiano, negligencia o postergación de tareas varias. Esta situación también es susceptible de padecerla los hombres trabajadores con responsabilidades familiares, sin embargo, como se ha documentado extensamente, debido a los roles tradicionales que se asignan tanto a hombres como a mujeres, que otorgan capacidades y responsabilidades diferenciadas a uno y otro. Se asume, en la mayoría de los hogares, que las tareas domésticas y del cuidado recaen en mayor medida en las mujeres. (Moreno Ruiz 2008)

Ahora bien, la situación de la mujer en el mercado laboral es producto de dinámicas socio-económicas de nivel global, como los cambios en los modelos de desarrollo y en procesos socioculturales. Así como de fenómenos del tipo: interrelación familia-trabajo y rasgos familiares que condicionan el grado y tipo de inserción femenina en el mundo laboral.

Es decir, los factores que favorecieron la incursión femenina en los trabajos remunerados se encuentran en dos vertientes: los asociados a los cambios en los modelos de producción y los cambios al interior de las familias (Ariza y Oliveira 1999).

En la primera vertiente, asociada con los cambios en el modelo de producción, el proceso de industrialización con una expansión y diversificación de la producción, generó cambios sociales y económicos que modificaron el mercado laboral y favorecieron el crecimiento del trabajo femenino. Una mayor urbanización, ampliación del sector terciario o de servicios, el incremento de actividades comerciales y la mayor capacidad del estado como empleador, fueron aspectos decisivos para el crecimiento del mercado laboral femenino (Ariza y Oliveira 1999).

La incursión femenina se dio en mayor medida en el sector comercial y en las maquiladoras, quienes buscaban en sus trabajadoras cualidades asociadas culturalmente con la mujer: “habilidad manual, disciplina y pasividad” (Ariza y de Oliveira 2002).

También destaca el hecho de que el trabajo femenino aumentó en tiempos de recesión y contracción económica, periodos en los que se ha documentado el aumento de la fuerza

laboral femenina, en mayor medida de mujeres casadas y con hijos. La explicación más consensuada de este hecho es que la mano de obra femenina es de más bajo costo y es considerada más pasiva.

Asimismo, las crisis económicas aumentan los trabajos por cuenta propia, favoreciendo que las mujeres encuentren más fácilmente empleos en actividades consideradas como extensión de las labores domésticas (lavar, planchar, bordar, cocinar, entre otros) (Ariza y Oliveira 1999).

Por otra parte, otros factores asociados en mayor medida al ámbito familiar como el aumento de la escolaridad de las mujeres, el descenso de la fecundidad, los cambios en la edad en que las mujeres se casan o tienen sus primeros hijos y el aumento de los divorcios o separaciones, incidieron en la vinculación de cada vez más mujeres al sector productivo. Sin embargo, otros rasgos familiares como la composición de la familia, el tipo de jefatura, la presencia de otra mujer en el hogar, el ingreso de los otros miembros de la familia, las características socioeconómicas de los jefes de familia y su actividad principal (asalariado o por cuenta propia), si es un hogar de ciclo joven o avanzado, el número de integrantes, la edad de los hijos, la actitud del marido frente al trabajo de la esposa, los conflictos familiares que ocasiona su actividad extra doméstica y hasta la misma percepción de las mujeres acerca del trabajo que desempeñan, inciden en el grado de participación de las mujeres en los mercados laborales (Ariza y de Oliveira 2002). Un ejemplo de esto lo constituyen las familias dirigidas por una mujer o los hogares en donde está más avanzado el ciclo familiar, los cuales elevan la participación económica femenina.

En este sentido, los factores mencionados anteriormente muestran la diferencia que el mercado laboral realiza frente a la mano de obra femenina. Aparte de las características que normalmente se exigen a un trabajador (edad productiva, experiencia y conocimiento), a las mujeres que pretenden acceder a un empleo se les condiciona, además, su estado civil, si tienen o no hijos y de qué edades. Así, la mujer casada y con hijos chicos está en condiciones

menos favorables de acceder al trabajo extra doméstico por considerarse que se encuentra con obstáculos familiares para desempeñar su trabajo.

En esta línea de análisis, se puede entender claramente que “la presencia femenina en el mercado del trabajo depende más que la masculina del momento de ocurrencia de ciertos eventos vitales, como la llegada de los hijos y de la secuencia que siguen en sus trayectorias de vida” (Ariza y Oliveira 1999, página 98)

Es interesante destacar que la entrada masiva de las mujeres en el mercado del trabajo fue un fenómeno previo a la legislación y políticas públicas de cuidados infantiles, lo que supone que fueron otras mujeres como abuelas, familiares o cuidadoras las que facilitaron que las mujeres empezaran cada vez más a trabajar (Moreno Ruiz 2008)

Sin embargo, es de destacar que la mayor incursión de las mujeres en el trabajo extra doméstico no ha estado acompañada de mayor participación de los hombres en el trabajo doméstico. Lo que ha dado lugar a sobrecargas de trabajo de la mujer en un concepto denominado como “doble jornada” asociado con la idea de “incompatibilidad de las esferas productiva/reproductiva”.

Como se verá más adelante, existe evidencia que demuestra las cargas horarias excesivas que toleran las mujeres con trabajos remunerados. Y se ha documentado extensamente las presiones que sufren las mujeres por la necesidad de hacer compatible las obligaciones familiares como el cuidado de los hijos, el mantenimiento de la casa, de las redes sociales y otras actividades cotidianas con las obligaciones laborales. Situación ante la cual muchas mujeres buscan alternativas como los trabajos a domicilio (que conjugan en un solo lugar las dos actividades, domésticas y extra domésticas).

Estas combinaciones o alternativas que buscan las mujeres para compatibilizar su esfera productiva con el ámbito familiar se convierten en mecanismos que perpetúan los roles

tradicionales de género e impiden que la vinculación de la mujer a los mercados laborales se convierta en un factor de extensión de su autonomía y libertad.

Investigaciones realizadas en la Ciudad de México, encontraron una estrecha relación entre los significados y subjetividades sociales y las prácticas sociales. Así, toda actividad dentro de un ámbito doméstico, así sea remunerada, se convierte en una extensión de las responsabilidades familiares asociadas al género. La investigación encontró que muchas mujeres, incluso siendo las principales proveedoras económicas del hogar, consideraban sus salarios solo como una ayuda o complemento al sustento principal de la familia, atribuido por “significado social” al hombre. De igual forma, los hombres seguían visualizándose como jefes económicos incluso cuando su ingreso era secundario. (Ariza y de Oliveira 2002).

El vínculo que se ha establecido entre los conceptos de familia y trabajo proviene de la evidencia encontrada sobre el papel mediador que tiene la familia en los procesos de participación económica de hombres y mujeres y principalmente en la producción y reproducción de las inequidades de género (Ariza y Oliveira 1999). Es decir, un ámbito de la esfera privada, como lo es la familia, se convierte en el primer escenario donde se ponen en juego las desigualdades de género y estas inequidades se trasladan al ámbito público, para nuestro caso de análisis, al mercado laboral.

Esta relación es interesante en términos de política pública ya que las estrategias diseñadas para atender la problemática, deberán intentar permear la esfera de las familias como primer paso para modificar prácticas económicas, sociales y culturales de exclusión de las mujeres.

Ahora bien, ¿cuáles son los efectos del trabajo extra doméstico sobre la condición femenina? ¿Constituye un factor positivo en la vida de la mujer referente a su autonomía? Las implicaciones que tiene el trabajo extra doméstico para las mujeres dependen

significativamente de las condiciones en las cuales se dé esta inmersión y del papel mediador que realice la familia. Los enfoques de género han puesto especial atención en la función que realiza el trabajo remunerado en el incremento de la autonomía femenina y el control de las mujeres sobre sus propias vidas².

Los estudios sobre trabajo femenino han encontrado que los efectos positivos que tiene el trabajo productivo sobre la calidad de vida de la mujer se dan en un contexto donde la vinculación femenina al trabajo está en condiciones de mayor igualdad en acceso y remuneración. Pero también en un contexto familiar donde se reestructure la división sexual de las tareas domésticas.

Marina Ariza y Orlandina de Oliveira (2002) destacan que para las mujeres mexicanas el trabajo ha representado un aumento de su autoestima, lo cual ha desencadenado otros cambios en las relaciones de poder al interior de la familia y la sociedad. El trabajo extra doméstico sirvió a muchas mujeres para replantear los límites de la autoridad y la obediencia, por supuesto en un contexto no carente de conflictos y tensiones.

El control de recursos monetarios permite a las mujeres tener mayor capacidad decisoria real que aumenta el control sobre sus vidas y sus cuotas de poder, aunque permanezcan intactos sus ámbitos de competencia.

Por otra parte, el significado atribuido a la vivencia del trabajo difiere según clase social o nivel de escolaridad de la mujer, aspecto que modifica en muchas ocasiones el nivel de compromiso con el mismo. El trabajo visto por muchas mujeres como un medio de sobrevivencia se convierte en una experiencia más sin ninguna trascendencia, que disminuye significativamente los efectos positivos que puede tener el trabajo sobre su empoderamiento y autonomía. Por el contrario, el trabajo como un fin en sí mismo y cargado de subjetividad en la mujer que lo realiza, se convierte en un potencial de cambio

² El concepto de empoderamiento femenino alude a este creciente control de las mujeres sobre sus propias vidas y a un disfrute de cuotas crecientes de poder. 1999 Ariza y Oliverira

para la organización de la identidad femenina independiente de la figura masculina.

Según estos planteamientos, los efectos positivos del trabajo sobre la mujer están condicionados por otras dimensiones como los valores, las relaciones intrafamiliares, las identidades o subjetividades femeninas y las condiciones o prácticas de equidad en las que se desarrolle, entre otros. Para el enfoque feminista, contrario a la teoría de la modernización que descargó sobre el trabajo femenino una desmesurada expectativa entorno a los efectos para el desarrollo de la mujer, este enfoque plantea una serie de condiciones negativas del desarrollo capitalista sobre la posición relativa de la mujer frente al hombre, ya que la estructura de oportunidades diferenciada para hombres y mujeres se convierte en una pérdida de status y de pérdidas netas para ellas en relación a la ganancia masculina. (Ariza y de Oliveira 2002)

En este sentido, cobra fuerza el enfoque que aborda las inequidades de género como un tipo de segregación social que padecen las mujeres, en específico, la desigualdad de la participación económica femenina.

En este contexto, han sido fundamentales los aportes de la perspectiva de género para entender las problemáticas asociadas a la inmersión de las mujeres en la esfera productiva/pública. La conceptualización del trabajo en sus dos dimensiones, doméstico y extra doméstico, visibilizó la labor no remunerada que hace la mujer en la familia, que también contribuye al mantenimiento de la fuerza productiva y creación y sostenimiento de las redes sociales. (Ariza y Oliveira 1999)

Rosario Aguirre muestra de manera muy clara la influencia que tuvo el pensamiento feminista en la visibilización del trabajo doméstico no remunerado, pues cuestionó abiertamente la visión funcionalista de la familia en donde “el trabajo no remunerado es una obligación social fuerte para las mujeres, de contornos difusos, sin límites de tiempo precisos” (Aguirre, Rosario. 2009) Pero los movimientos sociales feministas fueron más allá e impulsaron en Europa y Estados Unidos, estudios para describir y cuantificar dicho

trabajo. Esto constituye los antecedentes de lo que hoy conocemos como encuestas sobre uso del tiempo. Dichas encuestas, nos informan sobre el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado, carga total de trabajo entre otras.

Estos ejercicios llevaron a conceptualizar sobre la “doble jornada” y a desarrollar una serie de mediciones y estudios internacionales sobre la enorme cantidad de trabajo que aporta la mujer al mantenimiento de la sociedad y la sobrecarga que resiste cuando aparte de sus actividades cotidianas realiza alguna labor fuera del hogar. (Ariza y Oliveira 1999)

En general, las condiciones que limitan el acceso de la mujer a la vida pública, entendida ésta como participación política y vinculación al ámbito laboral formal, han motivado múltiples estudios dentro de las ciencias sociales. En gran parte, la inmersión de las mujeres al mercado laboral se ha visto como una necesidad para aumentar la fuerza productiva y como una condición necesaria para romper el círculo de la pobreza. **(Moreno Ruiz 2008)** Sin embargo, las diversas investigaciones al respecto han evidenciado una serie de exclusiones sistemáticas de la mujer, pobre y cabeza de hogar, que centran la atención del problema de la exclusión femenina en un tema de justicia social y ampliación de derechos a un sector vulnerable de la población.

La Doctora Mercedes González de la Rocha, ha explorado de manera amplia la vinculación entre pobreza y exclusión social de la mujer y acuñado el término “acumulación de desventajas” para mostrar como la situación de pobreza y exclusión se concentra en las mujeres con características, étnicas y socioeconómicas similares.

En este sentido, el concepto de Desarrollo Humano visto como: “la libertad que gozan los individuos para elegir entre distintas opciones y formas de vida.” (PNUD 2012) nos sirve para dimensionar la importancia de entender y atender los fenómenos de exclusión de la mujer en distintos ámbitos: laboral, educativo, político, cultural, entre otros. Puesto que a medida que aumentan las desigualdades entre hombres y mujeres, menor será el grado de

desarrollo humano alcanzado por una sociedad. Para el caso de México, por ejemplo, el país perdió en el año 2005 0.66% en desarrollo por causas atribuibles a la desigualdad de género. Misma situación para el caso de algunos municipios de Jalisco, los cuales han perdido hasta 11 posiciones respecto al IDH por las inequidades de género. (PNUD 2009)

Existen múltiples factores que limitan el acceso de la mujer al ámbito laboral, la mayoría de ellas se pueden comprender dentro de la *imposibilidad de conciliar la esfera productiva con la esfera reproductiva*. Es éste, el mayor obstáculo para la inserción de la mujer al trabajo. (Moreno Ruiz 2008).

Según encuestas, las labores domésticas y de cuidado de los miembros del hogar, recae principalmente sobre la mujer, incluso en los casos de familias biparentales (IMO 2003). La encuesta para México de Uso del Tiempo realizada en 2002, encontró que en los 4.8 millones de familias en donde ambos padres trabajan, los varones dedican en promedio **20.3** horas semanales a labores del hogar (limpieza, alimentación, mantenimiento de la ropa y cuidado de los niños) mientras que las mujeres dedican en promedio **50.5** horas a dichas actividades.

Siete años después, la situación no se había modificado significativamente, ya que esta misma encuesta realizada en el año 2009, encontró que los varones dedican en promedio **9.6 horas** semanales al trabajo doméstico³ y 7.4 horas semanales a actividades de cuidado de personas⁴, es decir en total **16.4** horas semanales a labores del hogar. Mientras que las mujeres dedican en promedio 34.7 horas al trabajo doméstico (más del triple que su contraparte masculina) y 13 horas en promedio al cuidado y apoyo a otras personas (cerca del doble del tiempo empleado por los varones) para un total de **47.7** horas semanales

³ Entiéndase por trabajo doméstico las actividades de preparar, calentar, servir alimentos, lavar trastes, limpieza de la vivienda, limpieza y cuidado de la ropa y calzado, mantenimiento, instalación y reparaciones a la vivienda y a los bienes del hogar, compras para los integrantes del hogar, pagos y trámites, administración del hogar.

⁴ En este concepto se incluyen actividades de cuidado a integrantes del hogar que necesitan apoyo, apoyo y cuidado a integrantes del hogar menores de 6 años, o a menores de 15 o a mayores de 60, apoyo emocional y compañía a integrantes del hogar

dedicadas al hogar (INMUJERES 2010).

Esta desproporción en la distribución del trabajo doméstico muestra una marcada diferencia entre los roles que la sociedad asigna a cada sexo, fijando obligaciones para los hombres en el ámbito público y para las mujeres en el ámbito privado.

Las tensiones producidas por esta problemática suelen resolverse en el abandono de la mujer de su esfera laboral, en la aceptación de dobles jornadas que resultan agotadoras y estresantes para las madres trabajadoras y/o en la delegación del cuidado de los hijos (principalmente) en otras mujeres no tan idóneas para esta función.

El tema del conflicto que representa conciliar el ámbito productivo con el reproductivo toma importancia tanto en países desarrollados como en vías de desarrollo, pero por causas diferentes (Moreno Ruiz 2008). Para los países desarrollados, el tema cobra importancia en tanto representa una dificultad para sostener sus tasas de natalidad y sus sistemas de pensiones, ya que las mujeres en estos países han optado por aplazar la reproducción o desistir de su papel como madres por las dificultades que esto representa para su vinculación laboral.

Por otra parte, para los países en vías de desarrollo, el tema del conflicto producción – reproducción cobra importancia por las implicaciones que tiene para la superación de la pobreza. Ya que las desigualdades entre hombres y mujeres expresadas en diferencias salariales, accesibilidad a bienes y servicios, cargas extra laborales, etc., afectan un gran número de familias que se salen de la figura biparental clásica y la cuya única fuente de ingreso proviene de la madre cabeza de hogar, quien debido a estas estructuras discriminatorias no puede ofrecer a sus dependientes los ingresos suficientes para acceder a una educación o salud que rompa el círculo de pobreza. Para el caso de Jalisco, uno de cada cuatro hogares tiene jefatura femenina y para el caso de Guadalajara, el porcentaje aumenta a 30% de hogares en esta condición. (INEGI 2010)

Asimismo, el gran número de mujeres empleadas en el trabajo doméstico que ayudan a

resolver las tensiones hogar-trabajo de quienes pueden pagar dicho servicio, genera un problema más para la superación de la pobreza, pues el hecho de que este trabajo no tenga condiciones laborales estables, ni prestaciones, ni salarios y horarios adecuados para las trabajadoras, limita la posibilidad de que estas mujeres salgan de la pobreza. En México, más de 1 millón 900 mil mujeres se emplean en el servicio doméstico remunerado. (ENOE 2011)

El conflicto familia-trabajo como uno de los principales obstáculos para la inserción efectiva de la mujer al ámbito laboral, ha sido explorado e investigado por organismos internacionales como la OCDE, el cual realizó un estudio para sus países miembros en el año 2012 cuyo objetivo fue analizar cómo y por qué las desigualdades entre hombres y mujeres se han desarrollado en ámbitos como la educación, el empleo y el emprendimiento; para así promover entre los países políticas públicas y buenas prácticas de igualdad de género que favorezcan el desarrollo económico y permitan aprovechar las potencialidades de todos y todas las integrantes de la sociedad.

A nivel latinoamericano también se han realizado investigaciones al respecto. Principalmente lideradas por la Organización internacional de trabajo (OIT), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el Equipo de Apoyo Técnico para América Latina y el Caribe (UNFPA) de las Naciones Unidas. Estudios realizados por país han profundizado sobre el conflicto Familia/Trabajo en el marco de los contextos y realidades nacionales. Una de las publicaciones más importantes fue presentada por PNUD – OIT el 11 de Junio de 2009 titulada *Trabajo y familia: Hacia Nuevas formas de Conciliación con Corresponsabilidad Social* (PNUD-OIT 2009).

En general, los estudios realizados para América latina muestran que las responsabilidades y obligaciones familiares de las mujeres constituyen un obstáculo determinante para su incorporación laboral. Las actividades domésticas y el cuidado de los hijos, enfermos o adultos mayores generan un conflicto con las actividades productivas de la mujer.

La dificultad de conciliar las responsabilidades familiares/personales con las responsabilidades laborales se ha convertido en el primer obstáculo que deben sortear las mujeres al pretender involucrarse en la vida pública, entendida ésta como las actividades fuera del hogar. Combatir este factor de exclusión en el mundo del trabajo detonaría una serie de transformaciones en materia de derechos de género (autonomía de la mujer y desarrollo de sus capacidades y potencialidades) así como en el crecimiento económico de los países al ampliar la población económicamente activa, diversificar las fuentes de ingresos familiares y aumentar el número de aportantes económicos en el hogar.

Este fenómeno ya ha sucedido en periodos de crisis y ha sido estudiado desde diferentes perspectivas: por ejemplo, Brígida García en su texto: *Reestructuración económica, Trabajo y Autonomía femenina en México*, muestra como ante el proceso de reestructuración económica que ha deteriorado los niveles de vida en países en vía de desarrollo, han sido las mujeres las que han emprendido estrategias de supervivencia que han contrarrestado este deterioro, pues ha implicado el aumento de personas económicamente activas dentro del hogar. (García, Brigida. 2005)

Ahora bien, si la desigualdad evidente entre las “obligaciones”⁵ que corresponden a hombres y mujeres tiene su principal argumento en las capacidades diferenciadas de cada género, es el Estado, como responsable de velar por los derechos y las libertades de todos sus asociados, quien debe generar las condiciones propicias para que cualquier ciudadano, independientemente del sexo, elija su proyecto de vida y tenga oportunidades reales de acceder a él. En último término, el estado debe intervenir para que prácticas legitimadas social y culturalmente se modifiquen y desmonten la estructura que mantiene la discriminación por cuestiones de género.

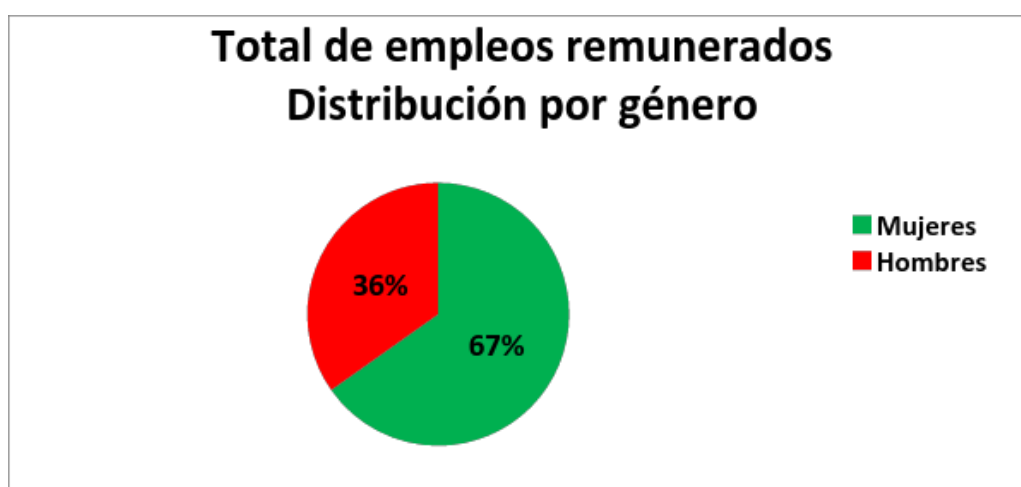
⁵ El término obligación responde no a una imposición legal sino a una práctica consuetudinaria en términos de Max Weber.

1.2 LA DIMENSIÓN CUANTITATIVA DEL PROBLEMA

El siglo XX fue sin lugar a dudas un siglo de grandes avances en materia de igualdad de derechos entre hombres y mujeres. El acceso casi igualitario a la educación y la creciente participación de la mujer en la esfera pública constituyen las muestras de los avances en equidad de género que estuvieron postergados por cientos de años. Sin embargo, estos espacios ganados por las mujeres siguen siendo tímidos ante el desafío que aún tiene la sociedad de mostrar una verdadera igualdad de oportunidades y equidad en el ejercicio de los derechos de las mujeres antes los hombres.

En materia económica, las cifras son contundentes: la tasa de participación de las mujeres pasó de 17.6% en 1970 a 41.9% en 2010; es decir, casi un aumento de 24 mujeres de cada 100 en las actividades económicas. (ENOE 1 trimestre de 2012) Sin embargo, la brecha que separa la participación económica de las mujeres respecto a la de los hombres es enorme, dado que apenas sobrepasa la mitad de la participación económica masculina, puesto que los hombres tienen el 67.7% de participación en los trabajos remunerados, mientras que las mujeres tienen el 36.1% de participación. (ENMyHM 2011)

Gráfica 2 . Total de empleos remunerados. Distribución por género



Fuente: Elaboración propia con base en los datos de INEGI (2011)

Sin embargo, en todos los grupos de población, el tiempo *total* de trabajo⁶ para las mujeres es mayor que el de los hombres (8.1 horas semanales en promedio más de trabajo para ellas). La brecha por sexo más amplia se observa entre la población rural, con una diferencia de 8.7 horas más de trabajo para las mujeres. (INMUJERES 2010). Estos datos evidencian la marcada desigualdad entre hombres y mujeres respecto al uso del tiempo.

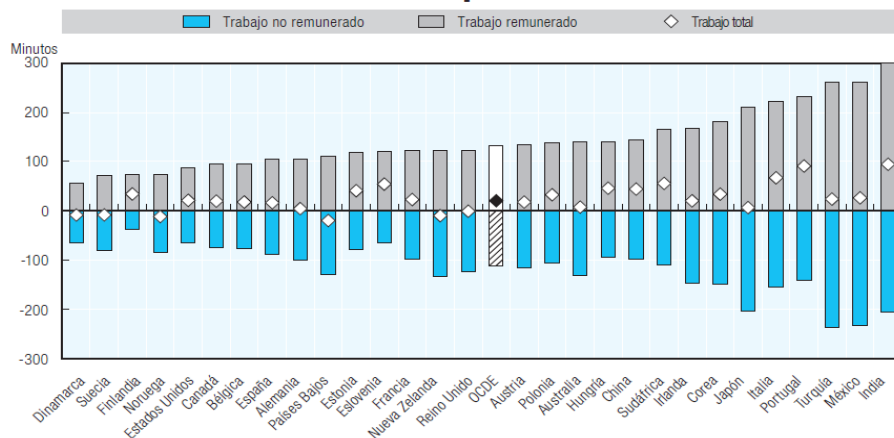
A nivel internacional, la tendencia es igual, según estudio (OCDE 2012). Como lo muestran las siguientes gráficas (3 y 4) el tiempo que dedican las mujeres al trabajo doméstico o trabajo no remunerado es mayor que el que dedican los hombres en todos los países analizados e independientemente de la situación laboral de la mujer.

⁶ *tiempo total de trabajo* es un concepto utilizado para evidenciar la carga de trabajo de las mujeres, debida sobre todo a la doble jornada, pues hace referencia tanto al trabajo que se relaciona con el empleo y la remuneración, como al que no es retribuido, que abarca el doméstico-familiar y el voluntario

Gráfica 3. Brecha de género en trabajo no remunerado

Gráfico 17.1. Las mujeres realizan más trabajo no remunerado que los hombres en todos los países

Tiempo de trabajo total femenino menos masculino, remunerado y no remunerado, en minutos por día^a



Nota: Los países están ordenados de izquierda a derecha en orden ascendente de la brecha de género en el trabajo no remunerado.

a) Los años cubiertos son: Australia: 2006; Austria: 2008-09; Bélgica: 2005; Canadá: 2010; China: 2008; Dinamarca: 2001; Estonia: 1999-2000; Finlandia: 2009-10; Francia: 1998-99; Alemania: 2001-02; Hungría: 1999-2000; India: 1999; Italia: 2002-03; Irlanda: 2005; Japón: 2006; Corea: 2009; México: 2009; los Países Bajos: 2006; Nueva Zelanda: 2009-10; Noruega: 2000-01; Polonia: 2003-04; Portugal: 1999; Eslovenia: 2000-01; África del Sur: 2000; España: 2002-03; Suecia: 2000-01; Turquía: 2006; el Reino Unido: 2000 - 01; y los Estados Unidos: 2010.

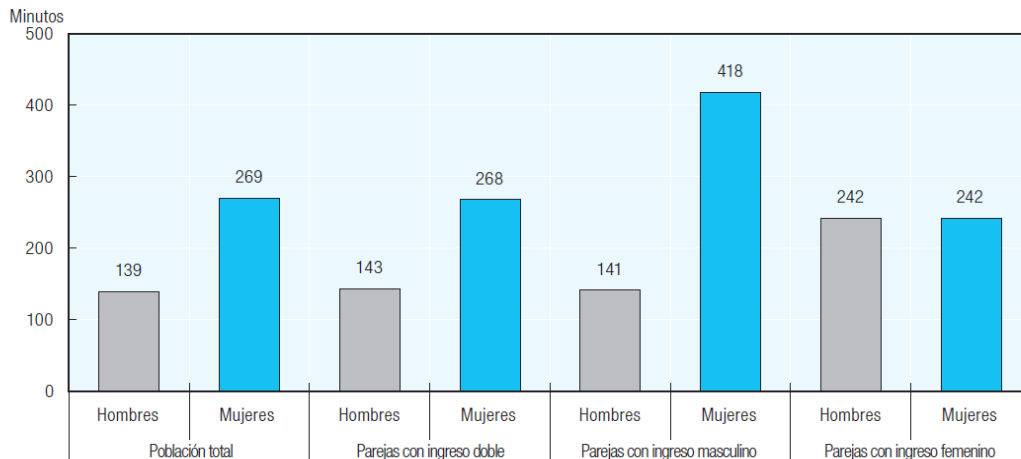
Fuente: Estimaciones del Secretariado de la OCDE basadas en encuestas nacionales de uso del tiempo. Para mayores detalles, véase: Miranda, V. (2011), "Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 116, OECD Publishing, Paris.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932676336>


Fuente: OCDE 2012. Pág. 270

Gráfica 4. Tiempo dedicado al trabajo no remunerado en mujeres y hombres según condición laboral del cónyuge

Gráfico 17.3. Independientemente de la situación laboral de la mujer, los hombres hacen menos trabajo no remunerado que sus cónyuges
Minutos dedicado al trabajo no remunerado por día por género, para parejas con ingreso simple vs. doble (promedio de la OCDE)



Fuente: Estimaciones del Secretariado de la OCDE basadas en encuestas nacionales de uso del tiempo. Para más detalles, véase Miranda, V. (2011), "Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 116, OECD Publishing, Paris.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932676374>

Fuente: OCDE 2012. Pág. 272

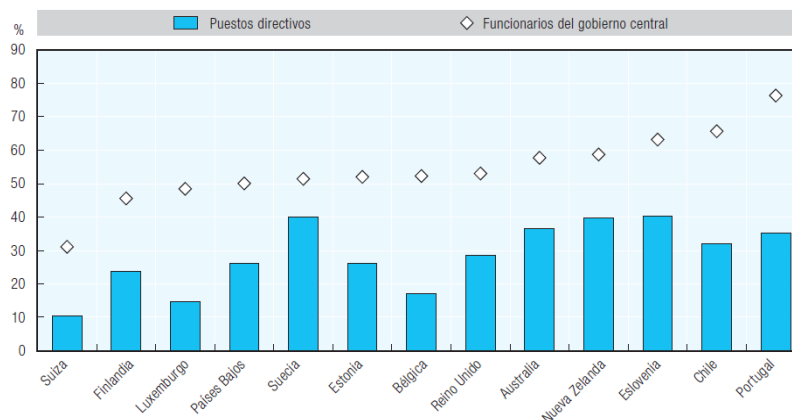
Si bien las mujeres actualmente tienen más acceso a actividades laborales o a trabajos remunerados, estos son de menor calidad que aquellos a los que pueden acceder los hombres. Los trabajos ofertados para las mujeres son de más bajo sueldo y de niveles jerárquicos menores.

Por ejemplo, en el servicio público, las mujeres siguen estando subrepresentadas en los niveles directivos, en donde alcanzan en promedio un máximo 30% de dichos cargos en los países más desarrollados, como lo muestra la siguiente gráfica.

Gráfica 5. Porcentaje de mujeres en puestos directivos y en empleos de gobierno central

Gráfico 16.2. Las fugas en el gobierno: Subrepresentación de mujeres en puestos directivos de la administración pública central

Porcentaje de mujeres en los puestos directivos y entre los empleados del gobierno central, 2010-11



Nota: Los países están ordenados de izquierda a derecha en orden ascendente de la proporción de mujeres que son empleadas del gobierno central. Los datos correspondientes a Estonia incluyen a funcionarios de los servicios especiales (policía, militares y jueces). "Administración pública central" se define como aquellas ramas del sector público que no son legislativas, judiciales o militares, y donde el empleo se basa generalmente en oposiciones.

Fuente: OCDE (2011), "Survey on Gender in Public Employment"; datos de 2011 para Bélgica, Luxemburgo, Nueva Zelanda y Suecia; todos los otros datos de 2010.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932676298>

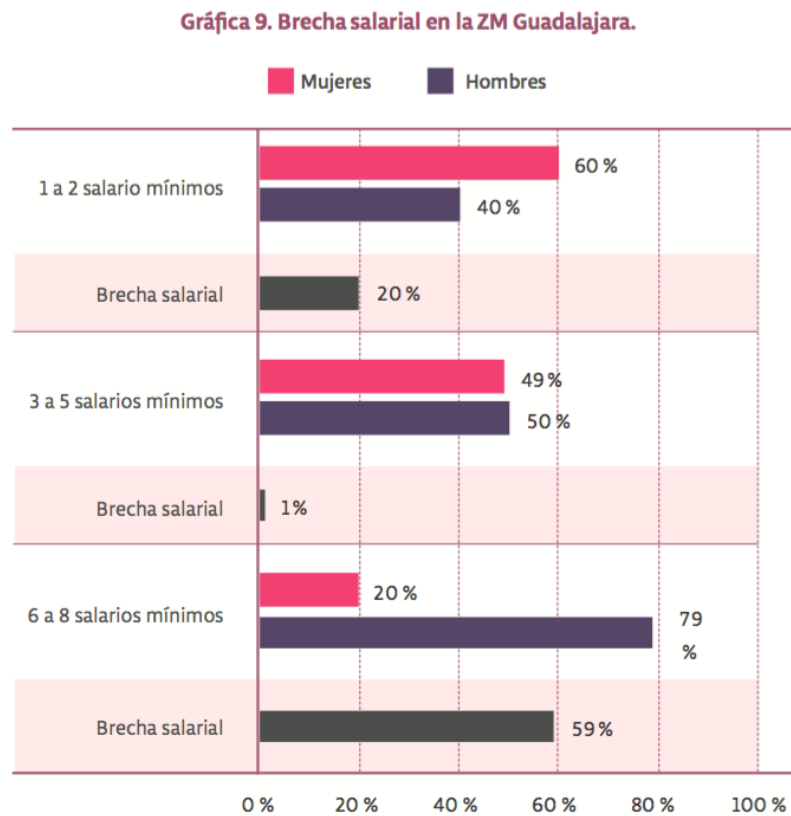
Fuente: OCDE. 2012. Pág. 260

Por otra parte, en América Latina, las remuneraciones de las mujeres representan, en promedio, un 70% del ingreso de los hombres. (OIT-PNUD 2009) Este mismo dato se eleva un poco, si se considera a los países desarrollados, puesto que el promedio mundial del salario de las mujeres pasa al 75% del promedio de los hombres. (OIT 2010/2011)

Para el caso de Jalisco, según estudio realizado por Raquel Edith Partida Rocha y Contratado por el Consejo Económico y Social del Estado en coordinación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de Jalisco y el Instituto de las Mujeres del mismo estado, la brecha salarial para 2016 se ubica en promedio en un 20% de mayor ingreso para los hombres. Lo cual puede variar según nivel de ingresos y regiones del estado como lo muestran las siguientes gráficas para la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG) y la Zona Metropolitana de

Puerto Vallarta (ZMPV).

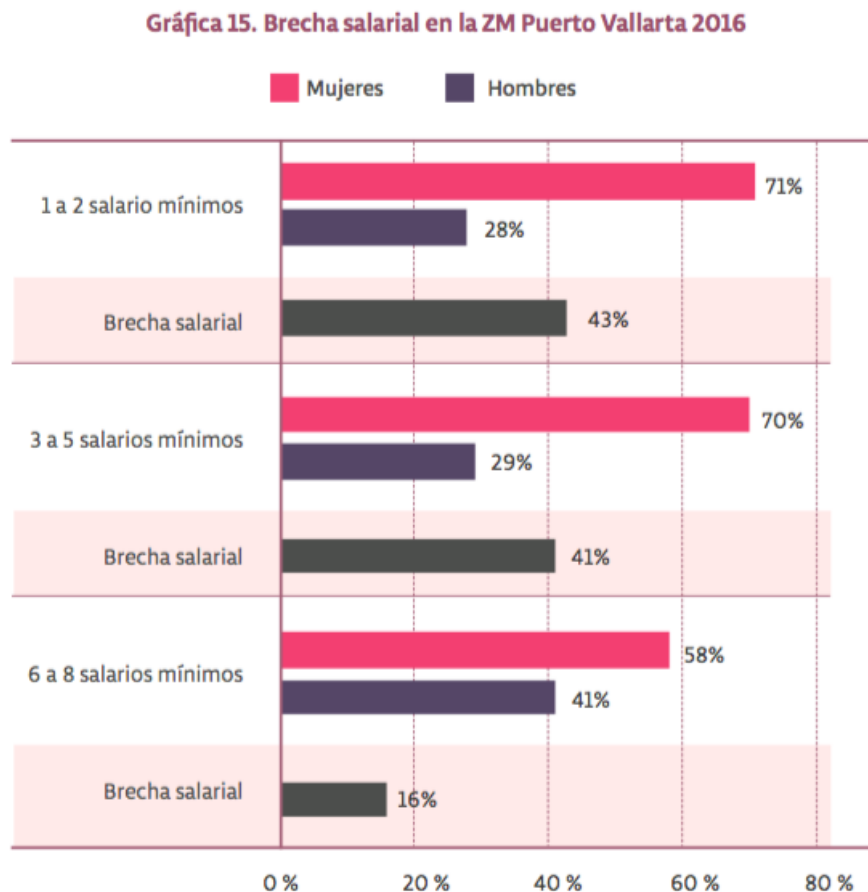
Gráfica 6. Brecha Salarial en la ZMG



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta
Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016.

Fuente: Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el estado de Jalisco: Un análisis de la segregación del trabajo por género y región 2016. CESJAL. 2016. Pág. 85

Gráfica 7. Brecha salarial en la ZMPV



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta
Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco 2016

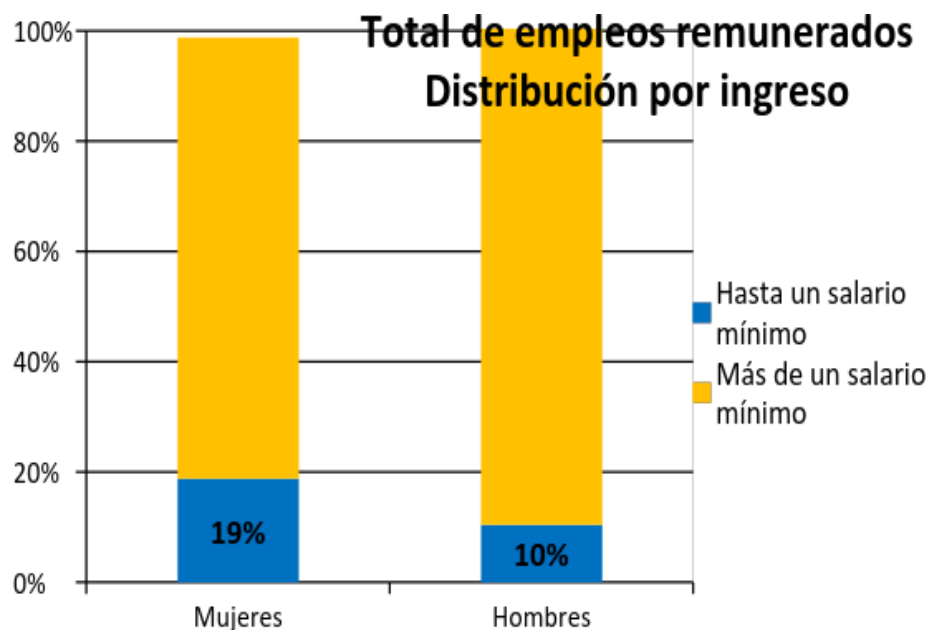
Fuente: Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el estado de Jalisco: Un análisis de la segregación del trabajo por género y región 2016. CESJAL. 2016. Pág. 91

Como se mencionó en la introducción de este documento, sólo el 10.41% de los hombres que trabajan reciben ingresos de hasta un salario mínimo, en cambio, la cifra para las mujeres se ubica en el 18.78% (casi el doble que los hombres), lo que equivale a decir que el trabajo más mal pagado es ocupado en mayor proporción por las mujeres.

Situación que confirma el estudio más reciente de la Dra. Raquel Partida Rocha mencionado anteriormente, en el cual se encontró una situación similar, específicamente para el Estado

de Jalisco: “el mercado laboral de las mujeres en el estado de Jalisco se centra en un 45 % en salarios que van de 1 a 5. Los hombres que cuentan con empleos de bajos salarios en esa misma categoría sólo representan el 21 %. Cuando se analizan los datos de 6 a 8 salarios mínimos o más, se invierten los datos, pues aquí se encuentra que hasta el 20 % de los hombres obtienen empleos en esta categoría, mientras que para las mujeres sólo representa el 14%. El trabajo mejor remunerado lo tienen los hombres, tanto en el sector público y privado como en las diferentes actividades económicas. (CESJAL 2016. Págs. 77 y 78)

Gráfica 8. Total de empleos remunerados. Distribución por ingresos



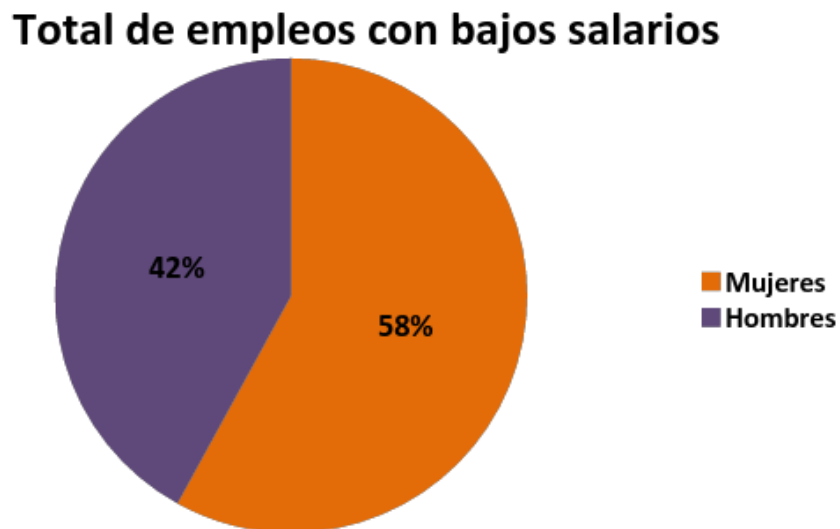
Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo para el primer trimestre de 2012. INEGI

El grueso de las mujeres trabajadoras (27.62%) recibe como máximo dos salarios mínimos, en tanto que el grueso de los hombres empleados (24.67%) gana hasta 3 salarios mínimos; además de que el porcentaje de mujeres trabajadoras que no recibe ingresos es mayor que el de los hombres (9.10% para ellas y 7.08% para los varones). En términos generales, por

cada mujer remunerada en el mercado laboral hay dos hombres, situación que evidencia cómo aún con la mayor participación de las mujeres en la actividad económica, la brecha que las separa de los hombres en términos globales todavía es muy grande. (ENOE para el primer trimestre de 2012 y ENMyHM 2011)

La excesiva concentración de mujeres en empleos de bajos salarios parece ser una característica universal de los mercados laborales. El riesgo de empleo de bajos salarios es considerablemente mayor para las mujeres que para los hombres. Ellas constituyen la mayor parte de los empleados con bajos salarios en el mundo. En México, el 58% de los empleos de bajos salarios son de mujeres, como se observa en la gráfica 9, mientras que el 42% de los mismos están ocupados por hombres.

Gráfica 9. Total de Empleos con Bajos Salarios en el mundo según género.



Fuente: Elaboración propia con base en OIT (2010/2011)

A continuación en el cuadro 1, se muestran las variables de riesgo para obtener bajos salarios en seis países en vía de desarrollo. En todos los casos analizados ser mujer es un determinante de dicho riesgo.

Cuadro 1. Variables que aumentan el riesgo de bajos salarios

Cuadro B2 Variables que aumentan el riesgo de bajos salarios en países en desarrollo seleccionados

	Brasil	China	Indonesia	Rep. de Corea	Filipinas	Sudáfrica
Sexo	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer
Edad	Joven	Joven	Joven	Joven y adulto mayor	Joven	Joven
Etnia, raza y estado de migración	No blanco	Migrantes internos	NI	NI	NI	No blanco y no asiático
Educación	Baja educación	Baja educación	Baja educación	Baja educación	Baja educación	Baja educación
Estado civil	No jefe de hogar	Soltero	NI	No jefe de hogar	Soltero	NI
Región	Norte y Este	Centro y Oeste	Rural	NI	Fuera de Manila	Rural
Tipo de empleo (o de contrato)	Empleados informales	Contratos a corto plazo u otros contratos atípicos	NI	Contratos irregulares	Contratos temporales	Empleados informales (sin contrato escrito)
Industria	Servicios (incluidos hogares particulares)	Manufactura	Servicio	Servicio	Servicio	Mayorista y minorista, hogares particulares
Tipos de empresa	NI	Empresas privadas	NI	Empresas pequeñas	Hogares particulares	Empresas pequeñas
Ocupación	NI	Trabajadores manuales y de otros servicios	Comerciante y servicios	NI	Comerciante y servicios	Trabajadores domésticos
Tiempo de trabajo	Tiempo completo	NI	Muchas horas (más de 60)	Tiempo parcial	Tiempo completo	NI
Estado de sindicalización	NI	NI	NI	NI	NI	Trabajadores no sindicalizados
Conjunto de datos	PME/IBGE	CHIP	LFS (Sakernas)	LFS	LFS	LFS
Fuentes	Fontes y Pero (2010)	Deng y Li (2010)	Damayanti (2010)	Lee y Hwang (2010)	Peralta y Guirao (2010)	Oosthuizen y Goga (2010)

Nota: NI = "no incluido" en las regresiones.

Fuente: OIT. Informe Mundial sobre salarios 2010-2011. Políticas salariales en tiempos de crisis. Pág. 47

Para el caso de Jalisco, la proporción de mujeres trabajadoras que reciben ingresos de hasta un salario mínimo es menor para dicho estado que para el país en general (6.33% contra

18.78%) y, en este caso, el trabajo peor remunerado en el estado es ocupado en mayor medida por los varones (9.46% contra 6.33% de las mujeres). No obstante, el grueso de las mujeres trabajadoras de Jalisco (31.27%) recibe como máximo tres salarios mínimos, a diferencia de los dos salarios que reciben las homólogas nacionales. (ENOE 2012)

Según INEGI, en México para alcanzar la equidad salarial entre la población asalariada masculina y la femenina es necesario aumentar 4.5% y 38.4 por ciento el salario de las mujeres. Esto dentro del sector formal, puesto que un alto porcentaje del trabajo femenino se desarrolla en el sector informal de la economía, empleo doméstico, ventas ambulantes o por catálogo, teletrabajo, autoempleo, etc. (ENMyHM 2009)

De ahí la explicación que da la OIT, para entender la razón por la cual las mujeres perciben los salarios más bajos en el mundo. A saber de este organismo, los bajos salarios que perciben las mujeres se explican por la excesiva concentración de estas en empleos mal remunerados o de prácticas salariales discriminatorias, como el empleo doméstico. (OIT 2010/2011)

A continuación algunas otras razones que explican el riesgo de concentración de las mujeres en trabajos de bajos salarios:

Cuadro 2. Razones explicativas del riesgos de las mujeres a acceder a bajos salarios

Cuadro 4 Diferentes razones por las que las mujeres son más vulnerables a los bajos salarios: Argumentos e implicaciones en base a la bibliografía

Argumento	Principios clave	Implicaciones del trabajo de bajos salarios
1. El trabajo de la mujer puede ser subvaluado porque la vida económica de las mujeres sigue patrones diferentes	<p>Baja valoración de habilidades y categoría</p> <p>Baja valoración porque se supone que las mujeres son proveedores secundarios del hogar</p> <p>Baja valoración porque la mujer se concentra en empresas de bajos salarios en el mercado laboral secundario</p> <p>Baja valoración porque se cree que la vida de las mujeres ha de seguir patrones diferentes a los de los hombres, al servicio de formas que no están en resonancia con el trabajo (p. ej., empleos de tiempo parcial)</p>	<p>Las habilidades de la mujer para cuidar a otros se consideran "naturales", derivadas del rol de madres y protectoras; por lo tanto los bajos salarios son compensados por la gran satisfacción del trabajo de cuidar a otros</p> <p>Los bajos salarios para las mujeres viene de la concentración en industrias de bajo valor agregado</p> <p>Los bajos salarios para las mujeres se justifica como dinero para gastos personales, dado que el salario de la pareja es el que abarca el grueso del ingreso familiar</p> <p>Los bajos salarios para las mujeres refleja la noción de que el trabajo a tiempo parcial no está en resonancia con el trabajo de los hombres</p>
2. La mujer tiende a tener un salario de reserva más bajo que el hombre	<p>El sesgo de género en reglas de elegibilidad para beneficios sociales en caso de desempleo y protección social (p. ej., umbrales de horas/salarios, duración del empleo, etc.)</p> <p>Protección insuficiente en caso de maternidad</p> <p>Desigualdad de género en dependencia del ingreso familiar (especialmente durante períodos de crianza de los hijos)</p>	<p>La posición de reserva inferior (con menor capacidad para solicitar beneficios por desempleo y asistencia social, incluida la maternidad) debilita la posición de negociación del salario de la mujer en comparación con el hombre</p> <p>Bajos salarios para la mujer en trabajos de tiempo parcial especialmente influidos por su limitada elegibilidad para los beneficios de desempleo y asistencia social</p> <p>Suposición de que el fondo común de ingresos familiares (transferencia de ingresos desde la pareja empleada) pareciera justificar las nociones discriminatorias por los bajos salarios como destinados a gastos personales y adicionalmente "penalizando" a la mujer cuando es soltera jefa de hogar</p>
3. El sesgo de género en las instituciones que fijan salarios puede tener efectos irregulares de género	<p>Sectores predominantemente femeninos y ocupaciones poco probables a ser cubiertas</p> <p>El salario mínimo obligatorio es más probable que beneficie a mujeres que a hombres</p> <p>Efecto positivo sobre la equidad salarial de género en el sistema salarial más centralizado del sector público</p>	<p>Bajos salarios para las mujeres en sectores predominantemente femeninos por falta de cobertura de la negociación colectiva</p> <p>Los acuerdos colectivos en sectores predominantemente femeninos pueden tener tasas mínimas más bajas que en los sectores predominantemente masculinos</p> <p>Las mujeres a tiempo parcial es más probable que sean excluidas de negociaciones colectivas, debilitando las posibilidades de remuneración</p> <p>Mejora de los bajos salarios de las mujeres (y brecha de género salarial más estrecho) por aumento del salario mínimo obligatorio</p>
4. A menudo las mujeres sufren desventajas por diferentes efectos del lugar de trabajo (p. ej., prácticas específicas)	<p>Capacidad y voluntad del empleador para pagar diversos niveles de salarios de acuerdo con la composición de género del lugar de trabajo</p> <p>Poder monopólico del empleador</p> <p>Las barreras a la movilidad de las mujeres expone su riesgo a la explotación</p> <p>Contratos entre empresas y minimización de costos en servicios predominantemente femeninos</p>	<p>Los bajos salarios de las mujeres pueden resultar de la concentración en empresas de baja rentabilidad económica</p> <p>Los bajos salarios reforzados por empleadores monopólicos (p. ej., trabajo no calificado de enfermería)</p> <p>El riesgo de bajos salarios puede ser mayor en lugares de trabajo predominantemente femeninos (y de tiempo parcial)</p> <p>La tercerización reductora de costos con labores de pocas habilidades, reduce la presión sobre los trabajos de bajos salarios y predominantemente femeninos (p. ej., aseo, servicios de alimentación) a pesar de la rentabilidad de las empresas de gran clientela</p>

Fuente: Adaptado de Grimshaw (2010).

Fuente: OIT. Informe Mundial sobre salarios 2010-2011. Políticas salariales en tiempos de crisis. Pág. 54

Los datos presentados permiten afirmar que la segregación ocupacional y la discriminación salarial hacia las mujeres en el mercado laboral mexicano es una realidad. Las mujeres cumplen una doble jornada, la familiar y la laboral y, además, su participación en el trabajo total (remunerado y no remunerado) en todos los grupos de edad sigue siendo superior a la de los hombres.

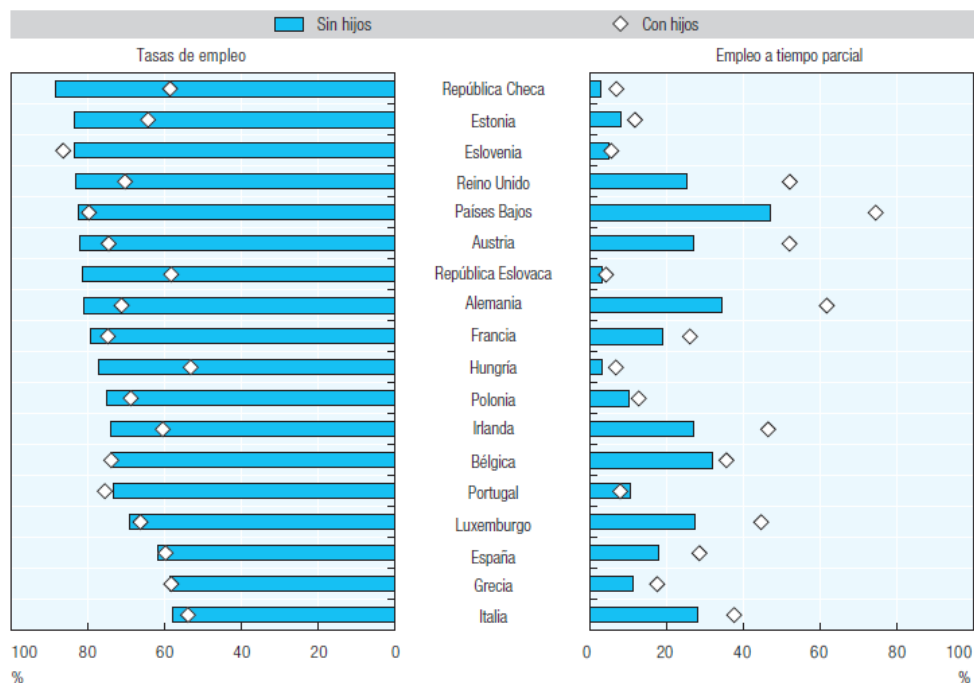
Los organismos internacionales coinciden con lo que las autoras Ariza y Oliveira han mencionado, Informes sobre mujer y trabajo en varios países arrojan las mismas conclusiones: A saber, las desventajas educativas que tuvieron las mujeres por muchos años y el hecho de que “una vez terminado el ciclo de educación, los hombres se insertan laboralmente y permanecen activos hasta la jubilación, mientras que la inserción laboral de las mujeres, está condicionada por otros factores como la presencia de niños, niñas o personas mayores en el hogar, así como el matrimonio, los cuales determinan una menor incorporación de ellas a la fuerza de trabajo” (OIT-PNUD 2009). La histórica división sexual del trabajo, confina a la mujer a las actividades del hogar y al hombre a las actividades públicas y económicas.

Las siguientes dos gráficas, tomadas del estudio “Cerrando las Brechas de Género: Es hora de Actuar” OCDE. 2012. Evidencian que tanto las brechas salariales entre hombres y mujeres, como la posibilidad de acceso a empleos de tiempo parcial, por lo general peor pagados, aumentan en el caso de la presencia de hijos en el hogar.

Gráfica 10. Porcentaje de mujeres que cuentan con trabajo a tiempo parcial según presencia o no de hijos en el hogar.

Gráfico 12.2. La maternidad hace que el trabajo a tiempo parcial sea mucho más probable

Porcentaje de mujeres de 25-54 años en cada categoría (sin hijos / con hijos menores de 15 años), 2009



Nota: Los países están ordenados de arriba a abajo por la disminución de las tasas de empleo de las mujeres sin hijos.

Fuente: Eurostat (2012), European Union Labour Force Survey 1995-2009, http://circa.europa.eu/irc/dsis/employment/info/data/eu_lfs/index.htm.

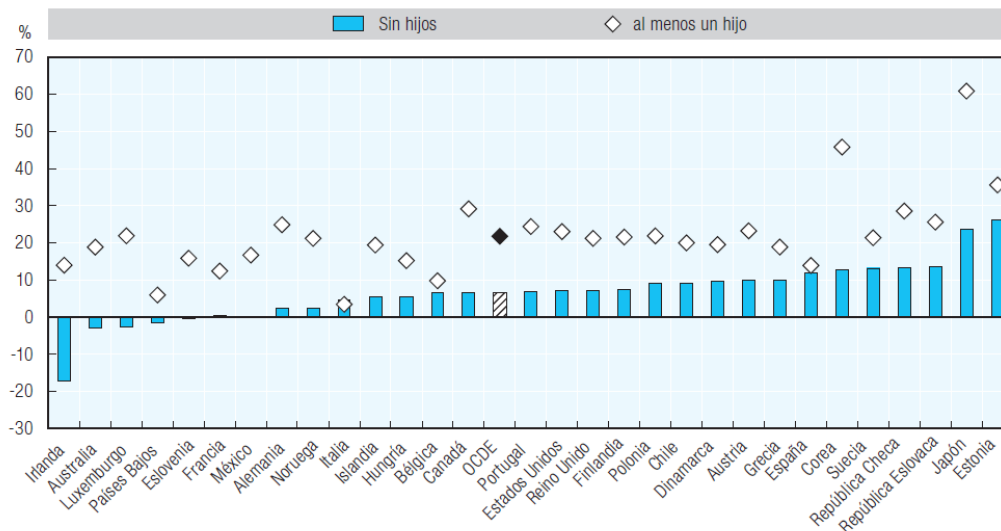
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932676032>

Fuente: Estudio: “Cerrando las Brechas de Género: Es hora de Actuar” OCDE. 2012. Pág. 220

Gráfica 11. Brecha Salarial de género por presencia de hijos

Gráfico 13.3. El costo de la maternidad es elevado en países de la OCDE

Brecha salarial de género^a por presencia de hijos^b, 25-44 años^c



Nota: Los países están ordenados de izquierda a derecha en orden ascendente de la brecha salarial de género para trabajadores sin hijos.

a) Definida como la diferencia entre el promedio salarial masculino y femenino dividida por el promedio salarial masculino.

b) Se considera hijos los menores de 16 años.

c) Brecha salarial calculada para hombres y mujeres de 25-44 años trabajando a tiempo completo.

Fuente: Estimaciones del Secretariado de la OCDE basadas en EUSILC (2008), HILDA (2009), GPS (2008), SLID (2008), KLIPS (2007), JHPS (2009), CASEN (2009) y ENIGH (2010) (Anexo III.A3).

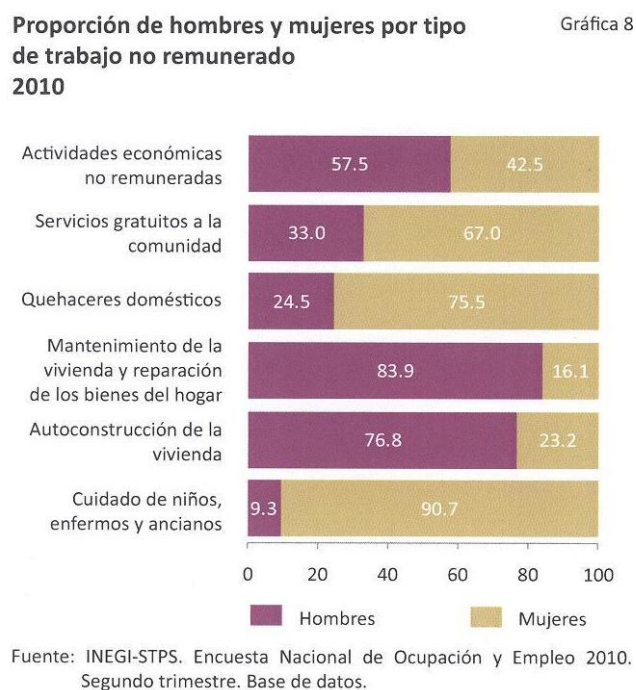
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932676127>

Fuente: Estudio: "Cerrando las Brechas de Género: Es hora de Actuar" OCDE. 2012. Pág. 230

Por otra parte, estudios analizados coinciden, en que, en la actualidad, las mujeres que logran superar los obstáculos culturales, se enfrentan a una sobrecarga de trabajo, pues si bien se le reconoce por parte de la sociedad o de la familia su derecho al trabajo remunerado e incluso la situación económica le exige contribuir con ingresos para la familia, no se le alivia con la carga del trabajo reproductivo que sigue recayendo sobre la responsabilidad exclusiva de la mujer. Este es un factor, actualmente determinante, para la inserción de la mujer en el ámbito laboral, puesto que las responsabilidades reproductivas representan una limitación para el acceso de las mujeres a otras actividades. Este dilema se conoce comúnmente como el **conflicto familia/trabajo**.

Los estudios sobre el uso del tiempo revelan que las mujeres invierten mucho más tiempo que los hombres en el trabajo familiar no remunerado (Cuadro 3) y tienen más carga horaria de tiempo en el trabajo total, lo cual evidencia que, las mujeres por lo general tienden a tener semanas laborales (entre remunerado y no remunerado) más extensas que los hombres, con menos tiempo para dedicar a su formación, a las actividades políticas o a sus propios pasatiempos. (OIT-PNUD 2008)

Cuadro 3. Distribución Hombres y Mujeres en trabajos no remunerados.



Fuente: Encuesta Hombres y Mujeres en México 2011. Pág. 145

Los datos recopilados por diferentes estudios muestran que las mujeres casadas tienen una tasa de participación laboral menor que las solteras, divorciadas o viudas. Lo cual evidencia que las responsabilidades familiares actúan como barreras o desincentivos a la inserción laboral. Ahora bien, podría suponerse que las mujeres tienen una mayor participación en las tareas domésticas debido a su baja participación laboral, sin embargo, las encuestas de uso del tiempo muestran que la responsabilidad de estas tareas domésticas siempre recae sobre la mujer, incluso cuando ella también trabaja fuera del hogar. Las mujeres en América

Latina tienen una carga total de trabajo (doméstico y extra doméstico) superior a la de los hombres, en promedio, en poco más de una hora diaria. (OIT-PNUD 2009)

En la actualidad, más de la mitad de las mujeres en edad de trabajar desempeñan una labor productiva, muchas de las cuales viven la tensión entre ambas esferas productiva/familiar, con sentimientos de culpa y altos niveles de insatisfacción.

La distribución desigual de las tareas domésticas, representa una sobrecarga para la mujer de responsabilidades como: cuidado de los hijos, compra de alimentos, cuidado de ancianos o enfermos, juntas escolares, limpieza del hogar, etc. Lo cual genera un conflicto para las mujeres que además tienen trabajo extra doméstico, produciendo tensiones como: cansancio, stress, mal humor, entre otros. (STPS 2005)

Estos conflictos residen en dos supuestos: el primero, es el que las mujeres son las únicas responsables del cuidado de los miembros del hogar y la casa en cuanto a alimentación, salud, limpieza, etc. y segundo; que el trabajo de la mujer es una fuerza de trabajo secundaria, cuyos ingresos son un complemento de los recursos generados por los hombres. (OIT-PNUD 2009)

Esto genera una realidad ineludible, en la cual, muchas mujeres aspiran a tener un empleo e ingresos propios buscando autonomía o realización, sin embargo no pueden hacerlo debido a sus obligaciones domésticas y de cuidado de la familia.

Nuestras sociedades latinoamericanas siguen funcionando bajo el supuesto de la madre y esposa cuya única aspiración en la vida es el mantenimiento de la familia, cuando desde hace varias décadas las mujeres se han propuesto desarrollar sus potencialidades en otros escenarios como el profesional, político o en general, el productivo. Sin embargo, el no aceptar esta realidad genera una incompatibilidad de enormes costos para la sociedad. Los horarios escolares, los de servicios públicos, las legislaciones, las políticas laborales, las

políticas de asistencia y cuidado infantil no están siendo compatibles con la nueva realidad de mujeres poseedoras de derechos y nuevas estructuras familiares. De aquí las tensiones.

“Hoy este modelo no corresponde con la realidad de las familias ni de la vida en sociedad de América Latina y el Caribe. Ésta ha experimentado, durante las últimas décadas, una serie de cambios sociales y económicos los cuales, a su vez, han modificado las formas de hacer familia y la organización del trabajo. ¿Qué ocurrió? Cambió la estructura familiar. Disminuyeron los hogares extendidos –conformados por familias numerosas en las que conviven padres y abuelos– y aumentaron los monoparentales, por lo que la mayoría de los hogares ya no cuentan con una persona que se pueda dedicar exclusivamente al cuidado u otras tareas reproductivas. También se han registrado transformaciones demográficas ya que la población está envejeciendo, trayendo consigo nuevas demandas de atención.... cambió también la sociedad y los motores que la empujan: las mujeres poseen hoy más años de educación y valoran la autonomía, los hombres jóvenes tienen expectativas diferentes a las de sus padres y abuelos respecto al papel que quieren cumplir al interior de sus familias.” (OIT-PNUD 2009)

El mercado laboral también ha cambiado y exige dedicar más tiempo y trabajo para mantenerlo. Las condiciones de trabajo se han tornado muy difíciles, con acuerdos laborales precarios, salarios bajos, horarios de trabajo más extensos, intensificación y densificación del tiempo de trabajo y demanda imprevisible de horas extra. (OIT-PNUD 2008) Situación que afecta en mayor medida a la mujer quien tiene que repartir su tiempo entre estas nuevas exigencias del mercado laboral y sus responsabilidades domésticas ya mencionadas.

Ante este factor de exclusión y discriminación que obstaculiza el libre desarrollo de las mujeres y la posibilidad de elección de una actividad remunerada, Los **hombres** no han asumido la corresponsabilidad de la familia, los **empleadores** no han repensado sus políticas para el mercado de mujeres trabajadoras y el **Estado** no ha ejecutado la corresponsabilidad que tiene en la solución del conflicto familia/trabajo debido a la

importancia que tiene la familia para el mantenimiento de la sociedad, la importancia que tiene la mujer para la superación de la pobreza- en tanto fuente de ingresos familiares-. Pero sobre todo, el Estado no ha asumido la obligación de velar por el derecho de las mujeres a decidir y acceder a la vida que quieren.

En las entrevistas laborales es habitual que se pregunte por la situación familiar, con el fin de constatar la existencia de hijos/as menores pues se presume que tendrán ausencias laborales debido a enfermedades de hijos/as y otros imprevistos vinculados a la vida familiar. Ante lo cual corren el riesgo de no ser contratados.

“El problema de fondo es que el mercado laboral no está pensado para personas con responsabilidades familiares, sino para quienes dispongan del aporte de alguien que se haga cargo de las necesidades de cuidado de su familia. De ahí el concepto de “modelo masculino de empleo”, según el cual el costo de contratar mano de obra femenina es alto si se lo compara con el de contratar hombres, por lo que es preferible abrir vacantes para ellos. Esta creencia es una falacia” (OIT-PNUD 2009)

Como se ve, es una responsabilidad tripartita en la que las familias deben superar la inercia para compartir responsabilidades, pero también se deben modificar las estructuras que en el mercado laboral hacen incompatible la familia con el trabajo, esta última es función tanto de las empresas como del Estado.

La falta de respuesta y atención a este conflicto ha orillado a las mujeres a buscar alternativas que resuelvan el dilema producción /reproducción.

Muchas, ante la ausencia de una oferta pública suficiente o el apoyo de parientes para el cuidado de los hijos, “ajustan” su inserción laboral –el tipo de ocupación, la duración de la jornada– y buscan actividades que les permitan combinar el trabajo remunerado con el tiempo destinado a las responsabilidades familiares. Para millones de mujeres esto implica acceder a trabajos precarios, informales y mal remunerados. (OIT-PNUD 2009)

Para las mujeres que cuentan con recursos económicos, la ayuda proporcionada por empleadas domésticas y niñeras o enfermeras soluciona en gran parte el conflicto. Sin embargo, para un gran porcentaje de mujeres que tienen un trabajo remunerado, les es demasiado costoso pagar por estos servicios – puesto que hay una deficiente oferta pública de lugares para el cuidado de niños en edad preescolar- por lo cual acuden a la ayuda de vecinos, abuelos, hijos mayores u otros familiares que cuidan a los hijos mientras ellas trabajan. Esto pone en riesgo a los menores quienes quedan al cuidado de personas no muy idóneas para estas tareas.

Otras mujeres optan por trabajos “flexibles” desde casa, que no cuentan con los beneficios de un empleo regular, como vacaciones, licencias por maternidad o enfermedad, y jubilación, poniéndolas en situación de desventaja y vulnerabilidad. El estudio realizado por la OIT y el PNUD en el año 2009 indica que: “La tendencia a flexibilizar el trabajo femenino tiene que ver con la división sexual del trabajo. Es decir, en nombre de la conciliación de la vida familiar y laboral, que es vista como un problema de las mujeres, se flexibiliza su tiempo de trabajo y también sus salarios, los cuales son asumidos como complementarios. Son muchas las mujeres que optan por trabajar desde la casa, justamente para conciliar las tareas remuneradas con las responsabilidades familiares. Sin embargo, parte importante del trabajo domiciliario se paga por pieza, lo cual redundo en una intensificación y alargamiento de la jornada para aumentar los recursos generados.” (obra citada)

Por otra parte, las mujeres europeas han optado por reducir la fecundidad y postergar el primer nacimiento de sus hijos como forma de conciliar maternidad y trabajo remunerado en ausencia de servicios de cuidado accesibles. Aspecto que ha traído problemas a muchos países por el envejecimiento de su población y la no reproducción, que afecta entre otras cosas, la economía del país.

La falta de políticas eficaces para dar tratamiento al conflicto que existe entre las responsabilidades laborales y familiares puede derivar en problemas graves para las

sociedades, las empresas, las familias, los hombres y las mujeres. Ya que estas últimas pueden verse obligadas a abandonar el mercado laboral con consecuencias negativas para sus ingresos, para el desarrollo de competencias y para los derechos. (OIT-PNUD 2009)

CAPÍTULO. 2 EXPLORACIÓN DE ALTERNATIVAS

La primera tarea que nos ocupa para explorar las diferentes alternativas de atención al problema, es hacer una revisión documental sobre estudios e investigaciones que se han realizado sobre el conflicto familia/trabajo y sobre las acciones y propuestas de política pública que se han planteado para conciliar ambas esferas. De tal forma que se integre la enorme producción académica en torno al tema, se extraiga los aportes relevantes de dichos estudios y se sintetizen las propuestas coincidentes en materia de política pública.

La revisión documental permitió encontrar un sinnúmero de artículos y ponencias en torno al tema. Sin embargo, se determinó utilizar como base documental solo aquellos títulos que constituyeran estudios o informes de carácter investigativo y que contaran con el respaldo de una institución de renombre en la materia.

Teniendo en cuenta dichos criterios, se preseleccionaron 6 estudios, de los cuales se *escogieron 3* para ser analizados en este capítulo por las siguientes razones: ser los más recientes y ser los citados más frecuentemente en documentos académicos sobre el tema.

- Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. OIT, PNUD. 2009.
- Trabajo y familia: Compartir es la mejor forma de cuidar. OIT, PNUD. 2008-2009.
- Estudio: Reconciliación de la vida familiar y la vida laboral. STPS México, Nueva Cultura laboral. 2005.

Los tres estudios son investigaciones con sustento metodológico y alta confiabilidad, que presentan la problemática del conflicto familia/trabajo, el cual principalmente afecta a las mujeres y es una de las principales causas de su exclusión del mercado laboral y por tanto, una limitante importante para el desarrollo de sus potencialidades y el ejercicio pleno de sus derechos humanos.

2.1 MECANISMOS DE ATENCIÓN DEL PROBLEMA

En este apartado se mostrarán las principales propuestas de atención al tema, sin abordar aquellas que se consideran propuestas de política pública, las cuales se retomarán en el tercer apartado.

Los tres estudios van en la misma dirección de propuestas de atención. En primer lugar, los tres coinciden en afirmar que la atención a este conflicto debe ser un tema de primer orden en las agendas públicas: en los espacios de discusión social, en las mesas de negociaciones laborales colectivas, en las políticas públicas, en los medios de comunicación, etc. Y en segundo lugar, resaltan la necesidad de atender este conflicto familia/trabajo como forma de restablecer los derechos de la mujer y fortalecer su autonomía desde 3 ámbitos distintos: la familia, las empresas y el Estado. Expresado de manera impecable en la siguiente afirmación: **“La autonomía de las mujeres será declamatoria en tanto no se establezcan políticas efectivas, infraestructura y esferas de cuidado que involucren no sólo a los hombres en condiciones de igualdad de responsabilidades, sino que también al Estado y a las empresas privadas.” (OIT-PNUD 2009)**

Se hace énfasis en reconocer el trabajo no sólo como un medio económico, sino también como un medio de desarrollo de necesidades sociales, autoestima y espacios propios. “La mayor participación femenina en el mercado de trabajo y la generación de ingresos propios redundan también en el aumento del nivel de autonomía de las mujeres, una mayor satisfacción con sus vidas y un mejoramiento en el poder de negociación al interior de la familia.” (OIT-PNUD 2009)

Es importante decir que en esta línea de conciliación familia/trabajo no sólo se ven como beneficiarias las mujeres, sino también los hombres con responsabilidades familiares y en general toda la estructura familiar. Cada vez se reconoce en mayor medida la necesidad de proteger el derecho, de quienes integran la familia, de manera que no tengan que renunciar

a la vida familiar a causa de las responsabilidades del trabajo. En este esquema se busca garantizar:

1. El derecho de la madre a acceder y permanecer en el mercado de trabajo,
2. El derecho del padre a participar en la convivencia familiar y los cuidados,
3. El derecho de los hijos e hijas a recibir cuidados y educación y
4. El derecho de la población adulta mayor y otras personas dependientes a permanecer con la familia si así lo desean. (OIT-PNUD 2009)

Implementar una visión integral como esta requiere movilizar aspectos en la esfera privada y pública.

En el ámbito privado es necesario el involucramiento del hombre en las responsabilidades familiares, en gran parte va a depender de la forma en que las mujeres vayan introduciendo cambios en la cotidianidad del hogar, pero también de las políticas que el Estado promueva para sensibilizar a los hombres con el nuevo rol de la mujer en la sociedad.

Por parte de las empresas, son muchos los aportes que se pueden hacer hacia la solución del conflicto producción/reproducción. Son múltiples los casos exitosos en los cuales las empresas han promovido acciones que ayudan a los empleados con responsabilidades familiares a conciliar los dos ámbitos familiar y laboral. Para el caso de México, han sido empresas privadas las que han tomado iniciativas más allá de la ley para atender este problema, (STPSM 2005) pues el Estado mexicano es de los menos comprometidos con los convenios internacionales y las recomendaciones hechas en materia de políticas conciliatorias. (OIT-PNUD 2009)

Las medidas conciliatorias implementadas en los lugares de trabajo pueden ser fundamentales para los trabajadores. Y para las empresas constituyen formas de: retener a las personas con talento, aumentar la productividad por medio de la disminución de rotación o de ausencias y mejorar la estabilidad y la motivación de su personal.

El principal inconveniente para la implementación de medidas que atiendan los problemas causados por las dificultades de compatibilizar las responsabilidades laborales con las familiares es la percepción de que estas políticas generan nuevos costos para las empresas. Lo cual está demostrado que no es así, ya que los principales costos como son las licencias de maternidad u otros permisos remunerados son asumidos por los sistemas de seguridad social del estado y no por las empresas. (OIT-PNUD 2009)

Para el caso de otras medidas como los cuartos de lactancia o la flexibilización de horarios, el reacomodo de las entradas y salidas, o las licencias por emergencia familiar, el costo es mínimo comparado con los beneficios percibidos por los trabajadores.

Por su parte, los sindicatos juegan un papel importante ya que tienen la responsabilidad de detectar y reconocer prácticas discriminatorias y combatir las en sus actividades, partiendo por sus propias organizaciones. Los sindicatos pueden orientarse por los convenios de la OIT (156 y 183) para guiar las negociaciones colectivas hacia reformas que concilien responsabilidades familiares y laborales. (OIT-PNUD 2009)

Asimismo, las organizaciones de mujeres, pueden asumir un liderazgo que busque posicionar el tema en la agenda pública y sean la bisagra que integre los esfuerzos de gobiernos, empresas y sindicatos.

En general los estudios dan una enorme importancia al involucramiento del estado mediante políticas públicas conciliatorias del conflicto familia/trabajo, sin embargo, se hace énfasis también en que cualquier medida de política pública será ineficiente si no se acompaña de un proceso de sensibilización y promoción al interior de la sociedad que transforme la concepción del trabajo doméstico y del cuidado de los integrantes más vulnerables de la familia (niños y adultos mayores).

“Se debe transformar la concepción del cuidado entendida como una responsabilidad privada

de los hogares y de las mujeres. Se requiere de una mayor corresponsabilidad en dos sentidos. A nivel de sociedad se requiere de una redistribución de las responsabilidades entre las familias, el mercado y el Estado, es decir una mayor participación de la sociedad en el proceso de reproducción de la fuerza de trabajo. Por otra parte, entre hombres y mujeres es necesaria una redistribución de las tareas reproductivas tal como ya ha ocurrido con el trabajo productivo”.

Y continúa: *“importante es transformar la noción de maternidad: si ésta sigue siendo asociada al sacrificio y a la omnipresencia frente a los hijos, muy difícilmente se puede lograr una redistribución de tareas de cuidado y aliviar la sobrecarga que recae sobre las madres trabajadoras”* (OIT-PNUD 2009. Pág. 116 y 117)

En cuanto a la búsqueda de más espacios laborales para las mujeres, se plantea como estrategia más efectiva la de-construcción de la idea de “trabajador ideal” = hombre y sin responsabilidades domésticas con su familia o su vida personal. Pues esto modificaría sustancialmente la discriminación hacia la mujer y cambiaría la relación entre el mundo del trabajo y la vida familiar. (OIT-PNUD 2008)

2.2 CASOS EXITOSOS Y PROPUESTAS DE POLÍTICA PÚBLICA

El Estado tiene la responsabilidad de velar por el buen funcionamiento de la sociedad y el efectivo ejercicio de los derechos ciudadanos. En los diferentes estudios se reconoce la importancia del papel del Estado en la forma en que se reparte socialmente el trabajo. El Estado, a través de sus políticas públicas e instituciones, contribuye a reproducir la forma en que se distribuye el trabajo productivo y reproductivo entre hombres y mujeres.

En ese sentido, el enfoque predominante para el diseño de políticas públicas conciliatorias es el **Enfoque de Derechos**: este plantea las acciones del Estado como aquello que **debe**

hacer con el fin de lograr la plena realización de los derechos civiles, políticos y también los económicos, sociales y culturales”. Este enfoque ve a los ciudadanos como titulares de derechos que obligan al Estado a tomar acciones en defensa de ellos. Las políticas públicas con enfoque de derechos son de carácter universal y se orientan a todo un grupo poblacional sin aplicar criterios de selección que excluyan a algunos integrantes de ese grupo del goce de dicho derecho. Por otra parte, el enfoque de derechos concibe a los ciudadanos como “derechohabientes” más que como “beneficiarios” diferencia conceptual que en la práctica refuerza el trato digno por parte de los servidores públicos y un papel más activo de los ciudadanos frente a los programas públicos.

Es importante señalar que el informe *Trabajo y Familia: compartir es la mejor forma de cuidar*, hace énfasis en la precaución que deben tener los gobiernos en la implementación de políticas públicas de conciliación familia/trabajo:

“las medidas destinadas a promover la armonización de las responsabilidades laborales y familiares... no deben estar dirigidas exclusivamente a las mujeres, En realidad, la exclusión de los padres perpetúa la idea de que las mujeres son las únicas responsables del cuidado de los hijos, y alienta los riesgos de discriminación contra las mujeres en el lugar de trabajo”⁷ (IOT-PNUD 2008 pág. 6)

Las propuestas de políticas públicas conciliatorias de las responsabilidades familiares y laborales que afectan de manera positiva la inclusión de la mujer en el ámbito laboral, se pueden resumir en las siguientes:

2.2.1 Políticas de cuidado y asistencia

Esta línea de acción propone que la sociedad a través del gobierno asuma la

⁷ OIT, 1999, Solicitud directa que el Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEARC) efectuó a Guatemala en relación al Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) (OIT, Ginebra).

corresponsabilidad del cuidado de sectores de su población con necesidades de atención – niños de 0 a 5 años y adultos mayores o personas con discapacidad. En este sentido algunos países, entre ellos Chile como caso exitoso, se han propuesto la ampliación de la cobertura de guarderías y estancias infantiles, en donde los padres puedan dejar a sus hijos en manos seguras y capacitadas mientras ellos acuden a sus sitios de trabajo. Esto ha mostrado una disminución importante en las ausencias de los trabajadores y ha atenuado las tensiones producidas en las madres por dejar a sus hijos para salir a trabajar. Otra forma de atender esta necesidad es subsidiar la compra de servicios privados de cuidado o las iniciativas privadas destinadas a esta función. (OIT-PNUD 2008, 2009)

Esta sería una medida fundamental ya que para el caso mexicano el 84% de los/as niños/as menores se encuentra a cargo de sus madres y el 9% de otro familiar. (OIT y PNUD 2009)

La creación de centros de cuidado y atención puede hacerse de diversas formas, prestando el servicio directamente el estado o subsidiando a personas de la comunidad que se especialicen y presten dicho servicio. Como el caso de Colombia, país que institucionalizó los servicios que proveían las mujeres en forma comunitaria, convirtiéndolo en política nacional, es el caso del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), el cual surgió por iniciativas de mujeres de barrios populares que cuidaban los hijos de sus vecinas mientras ellas trabajaban.

Otro ejemplo exitoso es el programa “Chile crece contigo” el cual amplió el programa de salas cuna, a fin de apoyar el desarrollo cognitivo y emocional de los niños y niñas, e impulsar la inserción laboral de las madres. Para fines del 2010, el programa había abierto 4,281 salas cuna públicas y gratuitas en prácticamente todas las comunas de Chile. Esto, con una cobertura de más de 60 mil lactantes. (BACHELET, 2010; Comisión Asesora Presidencial Mujer, Trabajo y Maternidad, 2010)

Finalmente, se recomienda acompañar estas políticas con campañas para fomentar la

confianza de las familias en estos centros de cuidado, basadas en la promoción de la seguridad y la calidad de la educación.

2.2.2 Conciliación de horarios

La ampliación de los horarios escolares, la adecuación de los horarios de oficinas de servicios públicos y la oferta de transporte escolar, constituyen una línea de política pública enfocada a facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y personales de los trabajadores sin chocar con los horarios de trabajo.

“la ampliación de la jornada escolar... tiene evidentes resultados conciliatorios, a la vez que cumplen objetivos educativos y de socialización. Chile es pionero en este campo, ya que para 2006 existían en ese país más de siete mil establecimientos que ya habían implementado la jornada escolar completa. En Costa Rica, el programa piloto “Segunda Casa” ensayó, con muy buenos resultados, una modalidad similar. En ambos casos, el apoyo en la infraestructura existente constituyó una enorme ventaja.” (OIT-PNUD 2009)

2.2.3 Promoción de la participación del hombre en el cuidado de los hijos mediante políticas para los trabajadores

A continuación se presentan los modelos de atención de algunos países que van en la línea del involucramiento del hombre en responsabilidades familiares a través del goce de licencias parentales o licencias especiales para el cuidado de los hijos: (STPSM 2005)

Suecia: En este país la ley concede a padres y madres derecho a ausentarse del trabajo hasta que el hijo cumpla 18 meses de edad o tomar medio tiempo si así lo desean. Además del derecho a disponer de tiempo para participar en las actividades escolares de los hijos entre 4 y 12 años de edad. La ley incluye también prestaciones de desempleo para aquellos padres que deseen dedicarse al cuidado de sus hijos. En la década de los 90 se creó como política nacional la asistencia infantil con fondos públicos para niños que aún no llegan a la edad escolar con un sistema único de servicios que funciona 12 horas diarias 5 días a la

semana.

Australia: Flexibilidad en materia laboral para atender imprevistos familiares para ambos padres, posibilidad de empatar vacaciones laborales y escolares, licencia parental para padre o madre de hasta 52 semanas sin goce de sueldo, creación del programa Federal y Estatal conjunto de asistencia comunitaria y domiciliaria que presta asistencia a ancianos y jóvenes afectados por alguna incapacidad física o mental.

España: En 1999 se sancionó la ley 39 para promover la conciliación Familia/Trabajo, que permite a madres o padres ausentarse 1 hora diaria del trabajo durante los primeros 9 meses de su hijo, además de reducir la jornada laboral a personas que se ocupen de adultos mayores o enfermos, pedir licencia hasta por 3 años para atender a los hijos o hasta por un año para atender a familiares enfermos, suspensión con reserva del puesto hasta de 16 semanas después del parto, tiempo que podrá ser compartido entre padre y madre.

Austria: Existe la ley de protección de la maternidad (221/1979) y la ley sobre la licencia parental (251/1989) que establecen licencias para el cuidado de los hijos para la madre o para el padre hasta por dos años después del nacimiento del hijo o la posibilidad de recibir un trabajo a tiempo parcial para ambos padres durante el segundo año de vida o para alguno de los dos padres durante el segundo y tercer año del niño. Además de esto, existe un apoyo al ingreso de familias con niños pequeños más generoso que en otros países de la OCDE.

Canadá: La legislación ofrece un trato especial a los trabajadores con responsabilidades familiares, que contempla la reducción de horas extraordinarias o incluso el derecho a no trabajar horas extras sin perjuicio a su trabajo. Esto se ve complementado con un programa de servicios comunitarios a fin de prestar asistencia a niños y ancianos, ofreciendo apoyo económico a los familiares que se encarguen de ellos.

2.3 OTRAS EXPERIENCIAS LATINOAMERICANAS.

En países como Argentina, Chile y Uruguay las políticas conciliatorias entre Familia/Trabajo, se han enfocado en licencias de maternidad para beneficio exclusivo de las mujeres, dejando de lado la corresponsabilidad del hombre en la labor reproductiva. A diferencia de las políticas implementadas en países desarrollados, en donde tanto el hombre como la mujer pueden gozar de las licencias parentales o los permisos por responsabilidades familiares.

Evidentemente, existe una diferencia de enfoque sustancial entre las políticas conciliatorias de los países latinoamericanos y aquellas adoptadas en los países desarrollados, en donde se comparten las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres generando incentivos para que los hombres se involucren en el cuidado y atención de los hijos. Esta visión con equidad de género marca una diferencia importante en los resultados que las políticas públicas pueden generar para el conjunto de la sociedad. (STPSM 2005)

A pesar de esto, hay aspectos destacables en las acciones que algunos países latinoamericanos han llevado a cabo en su intención de disminuir las tensiones que representa para las mujeres la vinculación a la esfera laboral.

Argentina: La ley garantiza la estabilidad del empleo para las mujeres durante el embarazo y la protege ante la presunción de despido a causa de contraer matrimonio. Además se otorga licencia de maternidad por 45 días antes y 45 días después del parto. Y se le da derecho a la mujer de quedar en situación de excedencia voluntaria por un plazo mínimo de 3 meses y máximo de 6 meses, tiempo que desafortunadamente no se computa como tiempo de servicio.

Chile: Al igual que en Argentina, se defiende el puesto de la mujer durante el embarazo y hasta un año después de expirada la licencia de maternidad. Se obliga al empleador a cuidar

la salud de sus empleadas embarazadas trasladándolas de puesto peligrosos a otros de igual remuneración. Y se prohíbe la prueba de embarazo para ser contratada.

Adicional a esto, la licencia de maternidad se contempla por un periodo de 18 semanas (6 antes y 12 después del parto). Y se da la facultad para trasladar la licencia de maternidad al padre en caso de muerte de la madre.

Uruguay: Es de los países latinoamericanos con mayor desarrollo de políticas que mejoran las condiciones de las mujeres y de la familia en relación al ámbito laboral.

Existe una protección de la maternidad, protegiendo a la mujer de perder su empleo por razones de embarazo o por dar a luz. Además se permite a las mujeres en periodo de lactancia interrumpir su jornada laboral durante dos periodos de media hora y se otorgan licencias de maternidad por 12 semanas y en el sector público se otorga una licencia de paternidad por 3 días. Si bien no hay exigencias para que las empresas privadas apliquen medidas que mejoren o amplíen la participación de las mujeres en el trabajo remunerado, sí se prohíbe expresamente emitir convocatorias de trabajo que directa o indirectamente establezcan preferencia por alguno de los dos sexos.

2.4 RATIFICACIÓN DE CONVENIOS

Para los estudios de la OIT es particularmente importante que los países ratifiquen los convenios que en la materia se han promulgado. México no ha ratificado ninguno de los tres convenios más importantes. Entre las causas que se especifican para no firmar los convenios es que los países firmantes adquieren la obligación de adecuar sus legislaciones a dicho convenio y diseñar una serie de políticas públicas que busquen lograr los objetivos planteados a través de ellos.

Por esta razón, es fundamental que se firmen los convenios establecidos. A saber los dos

más importantes son: El Convenio 156, de trabajadores con responsabilidades familiares y el 103 y 183 sobre protección de la maternidad. (OIT 2014). En ese sentido la otra directriz de política pública está enfocada a la legislación laboral.

2.5 LEGISLACIÓN LABORAL

Las legislaciones nacionales deben velar por el cumplimiento de ciertas garantías laborales de los trabajadores con responsabilidades familiares como: (OIT-PNUD 2009)

- Licencias de maternidad. Estás deben ser de mínimo 14 semanas según la OIT.
- La protección contra el despido por razones relacionadas con la maternidad. Para el caso de México, la legislación garantiza el derecho a volver al mismo puesto después del descanso maternal pero no prohíbe explícitamente el cese de la trabajadora. En Argentina, por ejemplo, la ley presume, salvo prueba de lo contrario, que el despido de la mujer trabajadora dentro de siete meses y medio (antes o después del parto) es por causa del embarazo y es sancionado más fuertemente que una destitución injustificada.
- Protección de la lactancia. Se garantiza el derecho a uno o varios descansos diarios o a una reducción de la jornada, sumando, en la mayoría de los casos, una hora diaria. Esto se considera tiempo de trabajo y, por lo tanto, es remunerado. En Chile, las madres trabajadoras tienen el derecho a disponer de dos pausas diarias para dar alimento a hijos e hijas menores de dos años.
- Permisos en caso de enfermedad de los hijos o de otros miembros de la familia. Pocos países tienen incluido esto en sus legislaciones. A nivel latinoamericano, Cuba y Venezuela permiten a los trabajadores ausentarse del trabajo para acudir a citas médicas de sus hijos.
- Licencias parentales. Fundamental para el ejercicio de las corresponsabilidades en la familia. Cuba es de los países que tiene incorporado el mayor número de días en la licencia parental.

2.5.1 Legislación Mexicana

La ley Federal del trabajo en su Artículo Segundo, establece las consideraciones de trabajo Digno y Decente, entendido como “aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil”. Así mismo, las modificaciones a esta Ley, realizadas en el año 2012, promovieron algunos cambios que contribuyen a mejorar la condición, en específico, de las mujeres trabajadoras.

Como veremos, el enfoque de la legislación mexicana no está orientado aún, a promover los derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares, en el sentido de otorgar garantías tanto a hombres como mujeres que tengan a su cargo menores de edad, personas con discapacidad, enfermos o adultos mayores; Pero sí podemos observar una serie de medidas orientadas hacia la protección de los derechos de las mujeres para acceder al trabajo y a protegerlas en los periodos de embarazo y lactancia.

La flexibilización de la ley laboral,⁸ ha estado sometida a discusión, en lo que ha sido interpretado como un retroceso en los logros históricos de los trabajadores. Sin embargo, la posibilidad que da hoy la ley de nuevas formas de contratación como son el trabajo a distancia y el pago por horas, puede propiciar mayores alternativas para la compatibilización de actividades laborales y familiares. **(STPS. Carta de los derechos humanos y laborales de las mujeres trabajadoras)**

Otro avance en materia laboral para las mujeres es la inclusión de prohibiciones expresas para que los empleadores condicionen la contratación o el ascenso a la presentación de pruebas de no embarazo, o coaccionen directa o indirectamente a una mujer para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener a cargo a menores de

⁸ Flexibilización Laboral reflejada en la incorporación en la Ley de figuras como el Outsourcing, el trabajo a prueba y el trabajo por horas.

edad. (Art 133 de la LFT).

La reforma a la LFT también incluyó la posibilidad de que las trabajadoras puedan trasladar hasta 4 de las 6 semanas de descanso obligatorio que tienen antes del parto al periodo posterior del nacimiento, lo que permite ampliar el tiempo que la madre tendrá con su hijo. Así mismo, las mujeres en periodo de lactancia tienen la opción de reducir en una hora su jornada laboral diaria.

Los derechos de las mujeres trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia se contemplan básicamente en los Artículos 164, 166, 170 y 171 de la Ley Federal del Trabajo y en el Artículo 94 de la Ley del Seguro Social. En los cuales encontramos otros beneficios estipulados como:

- Ser transferidas de lugar de trabajo o de actividad, sin perjuicio de su salario o prestaciones, cuando su trabajo represente riesgo para la salud de la mujer o del bebe.
- No exigirles horas extraordinarias o jornadas laborales después de las diez de la noche.
- La posibilidad de extender a ocho semanas el periodo de descanso postparto en caso de que los hijos nazcan con algún tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria.
- Gozar de hasta 6 semanas de descanso en caso de adopción.
- Las afiliadas al Instituto Mexicano del Seguro Social deben recibir asistencia obstétrica, ayuda en especie por 6 meses para lactancia y una canastilla al nacer el hijo.

Por otra parte, la legislación mexicana contempla una serie de derechos para las trabajadoras domésticas. Labor en la que se emplean más de 2 millones 161 mil mujeres mexicanas de bajos recursos, es decir el 11.50% del total de mujeres ocupadas.⁹

⁹ Esta cifra corresponde al cuarto trimestre del 2014 de la encuesta nacional de ocupación y Empleo. ENOE

Los derechos que garantiza la legislación para las y los trabajadores domésticos son:

- Disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de 9 horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de 3 horas entre las actividades matutinas y vespertinas. (Art 333 LFT)
- Contar con un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferentemente en sábado y domingo. (Art 334 LFT)
- Recibir una habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud. (Art 337 LFT).

En cuanto a derechos de los trabajadores domésticos, la ley queda en deuda, ya que no se observan obligaciones relativas a periodos vacacionales, ni a seguridad social.

CAPÍTULO. 3 DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL

UNA EXPERIENCIA: DEL PROGRAMA “GUADALAJARA CON ELLAS” AL PROGRAMA “APOYO A MUJERES JEFAS DE FAMILIA”

3.1 PROGRAMA “GUADALAJARA CON ELLAS”

En el año 2010, desde la administración municipal de Guadalajara encabezada por el entonces alcalde Aristóteles Sandoval Díaz, se emprendió una estrategia transversal para favorecer la inclusión productiva de las mujeres, bajo la lógica de que existe una estrecha relación entre oportunidades laborales y económicas y el fortalecimiento de la autonomía femenina, esta última, fundamental para el ejercicio pleno de los derechos.

El enfoque de derechos marcó las acciones en esta materia ya que la estrategia se orientó no solo a las mujeres en condición de pobreza, sino a todas las mujeres habitantes del municipio, en el entendido que las condiciones de desventaja son compartidas por las mujeres de todos los estratos socioeconómicos y que el Estado debe garantizar el disfrute y el goce pleno de los derechos a todas las mujeres sin distinción.

3.1.1 Diagnóstico como punto de partida.

Debido a los datos analizados en ese momento, las mujeres jefas de familia constituían un grupo de especial interés ya que se asociaban otras problemáticas como la vulnerabilidad económica y el mayor número de carencias sociales que presentaban.

De acuerdo con los datos del CONEVAL disponibles para la fecha de creación del programa, en 2008 había 11.8 millones de mujeres jefas de familia en condiciones de pobreza multidimensional; este grupo representó en ese año al 11.1% de la población nacional. De ellas, 2.8 millones se encontraban en condiciones de pobreza multidimensional extrema; 9 millones más se encontraban en condiciones de vulnerabilidad por carencia social, mientras

que 1.5 millones eran vulnerables por ingresos. Es de destacarse que de los 11.8 millones de madres de familia en pobreza multidimensional, 2.3 millones eran las jefas de sus hogares; es decir, puede afirmarse que en 2008 muy cerca del 50% de las jefas de hogares eran pobres.

Bajo esta lógica, la justificación de crear un programa social para Mujeres jefas de Familia estaba dada y así se plasmó en un documento interno de la Secretaría de Desarrollo Social de Guadalajara denominado “Dossier Gdl con ellas” del cual se extrae el siguiente apartado:

“Tradicionalmente, en la mujer han recaído las tareas asociadas con las labores domésticas, la crianza y educación de los hijos, así como el cuidado de los enfermos, ancianos y personas discapacitadas. El nivel de pobreza de las mujeres jefas de familia pobres es más alto a consecuencia de la desventaja derivada del hecho de ser mujer y jefe de familia. Este nivel de pobreza se debe a que:

- *Aunque generalmente tienen menos miembros, también tienen menos adultos que aporten un ingreso.*
- *Trabajan menos o no trabajan y, por tanto, poseen menos bienes y tienen menos acceso a empleos bien remunerados y recursos productivos.*
- *En estos hogares, generalmente, las mujeres tienen que hacerse cargo tanto del trabajo doméstico como de la manutención económica del hogar. En consecuencia, se encuentran más limitadas de tiempo y movilidad.*
- *Su participación en el trabajo compromete el bienestar de sus hijos.*
- *Las mujeres que son jefas de familia sufren mayor discriminación para lograr el acceso a un empleo.*

La maternidad adolescente, la jefatura femenina y la transmisión de la pobreza de una generación a otra están altamente relacionadas.

Si se continúa con ese ritmo, es posible que dentro de 10 años Guadalajara alcance umbrales iguales o superiores al 35% de los hogares con jefatura exclusiva de mujeres, lo cual exige un replanteamiento de los esquemas de cobertura en salud y otros servicios de seguridad social, en particular en lo relativo a la generación de la infraestructura y los servicios requeridos para el cuidado de sus hijos e hijas. Además, debe considerarse que los hogares en los que las mujeres son las jefas, son al mismo tiempo hogares de mujeres maduras, tendencia que puede incrementarse conforme se vaya dando el proceso de envejecimiento de la población.

3.1.2 Análisis de alternativas

Con este diagnóstico, se reforzó y justificó la necesidad de construir una política pública dirigida a las mujeres jefas de familia. La teoría de cambio impulsada, en ese momento, consistía en entender que si las condiciones y las oportunidades de acceso al trabajo para las mujeres se mejoraban y ampliaban, la calidad de vida de los hijos menores y de los demás integrantes del hogar mejoraría también.

En ese sentido, se revisaron las alternativas de atención que tenía una administración de nivel municipal, con pocos recursos y con atribuciones orientadas a las prestación de bienes y servicios públicos más que a políticas de carácter económico o social para el combate a la pobreza.

La Secretaría de Desarrollo Social del municipio de Guadalajara, tenía al inicio de la administración 2010-2012, un total de 9 guarderías en las cuales se recibían niños de familias de bajos recursos, razón por la cual, la primera opción para la implementación de la política fue ampliar la capacidad y la cobertura mediante guarderías municipales que ofrecieran cuidados a niños de jefas de familia, en el entendido que con esa medida se contribuía a ampliar la oferta de cuidados infantiles y las mujeres tendrían más posibilidades de buscar y encontrar un trabajo o continuarse preparando mientras sus hijos estaban bien cuidados.

La primera acción implementada fue rehabilitar las guarderías existentes y completar la plantilla de personal requerido para que funcionaran al 100% de su capacidad y así poder cubrir a más familias beneficiadas.

La segunda acción fue construir más guarderías en zonas de alta concentración de hogares con jefatura femenina. Las cuales, según los datos estadísticos disponibles en aquel entonces, fueron las colonias Lomas de Polanco y la Federacha. Este segundo proyecto inicio con la gestión de los terrenos, la elaboración de los proyectos ejecutivos, la aprobación de los recursos para su construcción y operación y la construcción misma.

Al día de hoy, se puede afirmar, que las guarderías que se construyeron en dicho periodo de gobierno, son seguras y aptas para el cuidado infantil en el municipio de Guadalajara.

Con estas dos acciones se llegó a triplicar la cobertura en materia de cuidados de menores, focalizada hacia los hogares con jefatura femenina.

Sin embargo y debido al costo de la implementación, al tiempo que se llevaba la construcción de nuevas guarderías, pero sobre todo a un análisis de las necesidades de las beneficiarias potenciales, se encontró que las necesidades de cada madre de familia son muy variadas en cuanto a horarios de atención y ubicaciones donde necesita el servicio de cuidado para sus hijos. Por lo cual se decidió crear un programa de subsidio para cuidados infantiles, que entregara apoyo económico a las madres para que eligieran la guardería de su preferencia y ellas directamente realizaran el pago. Este esquema subsidió la demanda y no la oferta como en las dos primeras acciones.

El subsidio a las madres liberaba también al ayuntamiento de Guadalajara de la responsabilidad sobre la seguridad de los infantes, ya que eran las propias madres de familia las que escogían la guardería bajo su responsabilidad y cuidado, teniendo solo que comprobar con recibos de pago de las mensualidades.

Posteriormente fuimos analizado que el solo pago de guardería era insuficiente para las necesidades de atención de las mujeres jefas de familia. Razón por la que se optó por construir una estrategia más integral y de mayor oferta de apoyos y servicios a este grupo poblacional.

3.1.3 Diseño e implementación de la estrategia.

Fue entonces como se diseñó y ejecutó la estrategia denominada “Guadalajara con ellas” difundida como la respuesta integral y efectiva que daba el gobierno municipal a las principales necesidades de la población femenina de Guadalajara, especialmente a las mujeres jefas de hogar, que deben sortear las responsabilidades del hogar con una estructura de oportunidades diferenciada y en desventaja para ellas.

La inversión que se cuantificó para el programa ascendió a más de 81 millones de pesos destinados a:

- Capacitación para el trabajo a través de 65 talleres en academias municipales y centros de bienestar comunitario.
- Capacitación para promover una cultura de equidad de género y de resolución pacífica de conflictos, a través acciones impulsadas por el Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara (IMMG).
- Apoyos financieros para mujeres en situación de vulnerabilidad (incluyendo a jefas de familia) que desean iniciar un negocio para auto emplearse (programa Promicro Social) operados por la Secretaría de Promoción Económica del Ayuntamiento de Guadalajara.
- Acciones de salud preventiva operadas a través de unidades móviles con servicios especiales para las mujeres, tales como los exámenes para la detección temprana del cáncer cérvico-uterino operados por el IMMG.
- Información sobre servicios municipales difundida durante el evento denominado “Viernes Social con Ellas”.

- Ampliación de la cobertura de Estancias Infantiles y Subsidio para Guarderías privadas. Este último operado desde la Secretaría de Desarrollo Social del municipio.
- Por último, se ampliaron los servicios de las estancias infantiles municipales ofreciendo desayuno, comida, una merienda y una cena a precio reducido.

Las dependencias del gobierno municipal que participaron en el programa fueron:

- Desarrollo Social
- Promoción Económica
- Servicios Médicos Municipales
- Seguridad Ciudadana
- Educación
- Instituto Municipal de las Mujeres

Los objetivos principales de “Guadalajara con Ellas” consistieron en emprender una sola estrategia de atención integral que disminuyera las condiciones de desigualdad a las que están expuestas las mujeres especialmente las de bajos ingresos, que las limitan en el uso de su tiempo, en su capacidad productiva y en su desarrollo personal. Así como proveer un sistema de incentivos que motivaran la inserción de la mujer en el ámbito productivo con el fin de consolidar su autonomía real y efectiva.

La Dirección de programas de desarrollo social a mi cargo durante los años 2010 y 2011, fue la responsable de diseñar la estrategia, coordinar el catálogo de acciones que la integraban, gestionar, construir y poner en funcionamiento las dos nuevas estancias infantiles, así como diseñar y darle seguimiento específico al componente de subsidio a guarderías operado por la dirección responsable de las estancias infantiles municipales.

A continuación se describen las características más importantes del subsidio para estancias y guarderías infantiles.

Objetivo

Apoyar a las madres jefas de familia con el cuidado de sus hijos para que puedan destinar tiempo a su capacitación, formación académica o actividades productivas.

Población objetivo

Mujeres jefas de familia, con hijos en edad de asistir a Guardería. Preferentemente que hubiesen sido beneficiarias de microcréditos o usuarias de academias municipales o centros de bienestar comunitario.

Este proyecto buscó beneficiar de forma oportuna y eficaz a la población femenina que demanda el cuidado de sus hijos e hijas, cuyo ingreso era menor a cinco mil pesos.

Tipo de apoyo

Subsidio en efectivo, por un monto máximo de 800 pesos mensuales destinados a cubrir hasta el 80% de la cuota de guarderías o estancias infantiles privadas donde el menor reciba cuidados después de asistir a la escuela mientras la madre trabaja (máximo dos niños por beneficiaria). Dicho apoyo se entregó directamente a la mujer jefa de familia y osciló entre el 60% y 80% del pago total de la mensualidad. Solo eran elegibles las instituciones que no contaran con algún subsidio público.

De acuerdo al presupuesto anual que se tenía establecido (6 millones de pesos) se beneficiaron 750 familias, con un máximo de 2 niños por familia, en el año 2011.

Esquema de Operación

Se instalaron 10 módulos en los centros “Guadalajara con Ellas” y en uno en las oficinas de la secretaría de Desarrollo Social.

Dichos módulos contaron con el personal adecuado para brindar la mejor información y difusión a las madres interesadas.

Los requisitos que debieron cubrir las mujeres interesadas en recibir el subsidio fueron:

- Llenar la solicitud correspondiente
- Sujetarse al estudio socioeconómico
- Tener niños(as) de 2 años hasta los 11 años 11 meses (un día antes de cumplir los 12 años)
- Si el pago de la estancia es mayor al apoyo la madre deberá cubrir la parte correspondiente.
- Acta de nacimiento
- Entregar comprobante de pago de la estancia.
- Ajustarse a la baja justificada cuando las familias beneficiadas hagan mal uso del subsidio asignado.

Para la siguiente administración, 2013-2015 el programa siguió a cargo de la Secretaría de Desarrollo Social del municipio de Guadalajara y llegó a 900 familias beneficiadas con pago de cuidados infantiles para 1200 niños. El monto y las características del apoyo no fueron modificadas en la administración siguiente del entonces presidente municipal Ramiro Hernández.

3.1.4 Pendientes de la Implementación

El periodo de implementación de la estrategia fue muy corto, en ese sentido, la evaluación del programa quedó como uno de los temas pendientes de la administración de Guadalajara 2010-2012. Sin embargo, durante el proceso de elaboración del Programa Municipal de Desarrollo Social de dicho periodo, se incluyó la estrategia Guadalajara con ellas como una de las acciones estratégicas en materia de desarrollo Social y se recogieron dos recomendaciones básicas por parte del grupo consultor responsable.

Las recomendaciones para mejora del programa consistieron en: primero, considerar la temporalidad del apoyo, es decir, hacer explícito hasta por cuánto tiempo una jefa de familia podría ser beneficiaria del programa y segundo, explorar las posibles duplicidades y

complementariedades con otras acciones de entidades municipales, estatales y/o federales.

De esta manera, se pudo generar una prueba piloto con este tipo de programas dirigidos a mujeres jefas de familia. Misma que logró gran aceptación en el equipo cercano del presidente municipal y posterior candidato a la gubernatura del Estado de Jalisco, quien continuó con el compromiso de apoyo a las mujeres jefas de familia en su periodo de campaña y anunció la creación de un programa estatal de mayor alcance que persiguiera los mismos objetivos de las acciones llevadas a cabo dentro de “Guadalajara con Ellas”.

3.2 PROGRAMA “APOYO A MUJERES JEFAS DE FAMILIA”

En el año 2013, al iniciar la administración del ahora gobernador y ex presidente municipal de Guadalajara, Mtro. Jorge Aristóteles Sandoval, se creó, desde la Secretaría de desarrollo e Integración social del Gobierno de Jalisco, a través de la dirección a mi cargo, un programa social denominado “Apoyo a Mujeres Jefas de Familia” el cual pretendió extender la cobertura y ampliar los beneficios del programa social “Guadalajara con ellas”. Esta iniciativa fue gracias al convencimiento de que las mujeres jefas de familia continuaban siendo un grupo prioritario y era indispensable potencializar más acciones que revirtieran las condiciones de desventaja y vulnerabilidad a las que están expuestas.

Para el arranque de la Administración estatal 2013 – 2018 se tuvo que desarrollar un programa en un periodo muy corto, ya que la administración inició el 1 de marzo de 2013 y las Reglas de Operación de los programas debían generarse a más tardar el 31 de marzo del mismo año. Situación que acortó el tiempo de análisis de alternativas a nivel estatal pero que sin duda se retroalimentó de lo aprendido en el periodo municipal.

Se contaba para la fecha de arranque del gobierno estatal que actualmente está en funciones, con una nueva *Ley para la protección y apoyo de las madres jefas de Familia del*

estado de Jalisco, publicada el 14 de febrero de 2012. Dicha ley instituyó la política social implementada a nivel municipal en Guadalajara desde el año 2011, es decir, estableció la responsabilidad del Estado de implementar políticas a favor de las mujeres jefas de familia o cualquier persona (hombre o mujer) responsable de una familia monoparental que tenga a su cargo hijos menores de edad.

La mencionada ley, en su artículo quinto, estableció que: “El Ejecutivo del Estado, a través de sus dependencias, deberá implementar las acciones necesarias para apoyar a las madres jefas de familia y garantizará la efectiva aplicación de esta ley” . Así mismo, dio un marco más estrecho para la implementación de este tipo de programas estableciendo el monto del apoyo que debería darse a las Mujeres Jefas de Familia, el destino principal para el que lo debían dirigir, así como algunos elementos para la operación de este tipo de programas.

Artículo 7º. Marca los servicios a los que deben acceder las MJF: Atención médica y psicológica gratuita; Programas de asistencia social; Capacitación para el autoempleo y recibir orientación profesional para armonizar sus actividades laborales con la vida familiar; Recibir asesoría técnica y financiamiento para la realización de proyectos productivos afines con su condición familiar; Y Recibir una ayuda económica mensual.

Artículo 8º. Dicta las condiciones que deben observar las MJF que se consideren en situación de vulnerabilidad siendo las siguientes: responsabilidad de la manutención de sus hijos e hijas, en forma única y total; Minoría de edad de sus dependientes económicos; Incapacidad de sus dependientes económicos; Promedio de ingreso diario de hasta 2.5 veces el salario mínimo general vigente en el área geográfica de aplicación, o cuando no perciban ingresos y acrediten que están buscando trabajo; y estar privadas de su libertad y tener a su cargo, dentro de reclusión, a sus hijas o hijos.

Artículo 9º. Establece el Monto del apoyo: Las madres jefas de familia tendrán derecho a recibir una ayuda económica mensual equivalente a 15 días de salario mínimo general

diario vigente en el área geográfica de aplicación.

Artículo 10. Indica los requisitos que deben cubrir las MJF para recibir los apoyos: Ser mexicana y tener mínimo cinco años de residencia comprobables en el territorio jalisciense; Acreditar que tienen menores descendientes o ascendientes a su cargo o en su caso dependientes económicos menores de edad unidos en parentesco consanguíneo transversal hasta el segundo grado; Acreditar que sus descendientes o dependientes económicos menores de edad sean alumnos regulares en un sistema educativo, cuando estos tengan cinco años en adelante; Que el ingreso que perciba por día no sea mayor a 2.5 salarios mínimos generales diarios vigentes en el área geográfica donde se encuentre domiciliada, como máximo o que no perciba ingresos y acredite que está buscando trabajo; y

Artículo 11, 12 y 13: indica algunos aspectos de operación para la entrega de los apoyos: la obligatoriedad de las MJF de informar bimestralmente a la Secretaría de Desarrollo e Integración Social la aplicación y destino de la ayuda económica mensual y el avance escolar de sus dependientes económicos menores de edad; Así como de cumplir ciertas obligaciones tales como destinar la ayuda económica para proporcionar alimentos a sus dependientes económicos; No recibir apoyo de ningún otro programa federal, estatal o municipal que rebase el ingreso señalado para acceder al apoyo estatal; Entre otros

Finalmente, el Artículo 14, señala que la temporalidad del apoyo permanece mientras subsistan las condiciones de elegibilidad en las beneficiarias.

Como se observa, la Ley marca las características básicas que debían observar los programas de apoyo a Mujeres jefas de Familia. Por tal razón, el diseño del programa “Apoyo a Mujeres Jefas de Familia” fue condicionado en gran parte por la normativa vigente. El programa que se diseñó y a la fecha sigue vigente, consiste en dos modalidades de apoyo: una de ayuda alimentaria, la cual consiste en una transferencia monetaria mensual para que sea destinada a la compra de alimentos o insumos básicos para el hogar y una segunda

modalidad consistente en transferencia monetaria en una sola exhibición anual para emprender un proyecto productivo que aumente los ingresos del hogar.

Al corte del año 2016, se habían beneficiado a través del programa a 12,927 mujeres que recibieron en la modalidad de apoyo alimentario, mil doscientos (1,200) pesos mensuales y en la modalidad de apoyo productivo hasta 28 mil pesos anuales.

El presupuesto asignado para el año 2017 es poco más de ciento ochenta y cinco millones de pesos con los que se pretende mantener la cobertura actual.

La primera etapa del programa (2013-2014) se centró en los mecanismos de identificación de beneficiarias, aplicación de herramientas de focalización como el Formato de Padrón Único (FPU), formas efectivas de dispersión de los apoyos y la implementación mecanismos de supervisión de las beneficiarias, es decir, formas de comprobación, visitas aleatorias, entre otros. La segunda etapa (a finales de 2014) se orientó a fomentar y desarrollar en las beneficiarias capacidades para el emprendimiento mediante cursos de capacitación, asesorías y alianzas con otros organismos que ofrecieran a las beneficiarias opciones novedosas para aumentar sus ingresos mediante el emprendimiento y el autoempleo.

Las alianzas se realizaron con organizaciones como “Prospera” (prosperando.org) y el Massachusetts Institute of Technology (MIT) con quien se realizó un proceso de capacitación a un grupo de 1500 mujeres beneficiarias del programa que incluía mentoría, seguimiento y asesoría para la constitución de un negocio.

En esa misma línea se diseñó un Bono de Impacto Social para beneficiarias del programa en coordinación con el Banco Interamericano de desarrollo (BID), la Secretaría de Desarrollo e integración Social (SEDIS) y la Secretaría de Innovación Ciencia y Tecnología (SICYT). La coordinación del diseño del Bono estuvo a cargo de la dirección general de Política Social, de la cual estuve al frente hasta Agosto de 2015.

El Bono de Impacto social es una metodología impulsada a nivel mundial por el BID para el diseño de estrategias de resolución de problemas públicos en donde el costo de la intervención es asumido por un inversionista, casi siempre del sector privado, fundaciones, organismos internacionales, entre otros, y los gobiernos solo pagan dicha intervención si a mediano y largo plazo existen resultados sostenibles en la población objetivo.

Para el caso del Bono de Impacto social de Jalisco, el problema que se pretende resolver con el Bono es el bajo ingresos de las mujeres jefas de familia y sus pocas herramientas para la superación de sus condiciones de pobreza, lo cual las hace dependientes de las transferencias gubernamentales. Según los análisis realizados para el diseño del Bono, una mujer jefa de familia beneficiada de un programa de transferencia no condicionada, debe pasar nueve años para poder salir del programa sin afectaciones a la economía familiar. Sin embargo, este tiempo está asociado al crecimiento de los hijos que salen del hogar o inician a contribuir con otras fuentes de ingresos. Lo que implica que no existe a nivel internacional, evidencia de un tiempo para que las beneficiarias de este tipo de programas dejen de depender de las transferencias y aumenten sus ingresos por sus propios medios.

El Bono llegó para resolver dos cuestiones importantes asociadas al diseño e implementación del programa estatal de AMJF: por un lado, establecer una temporalidad para recibir el apoyo a través de un modelo de graduación para beneficiarias que permitiera un esquema de salida del programa en el corto plazo debido a la disminución de su vulnerabilidad económica y permitiera movilidad al padrón para ingresar a más beneficiarias. Pues en el escenario que no aumente el presupuesto asignado por el congreso, el padrón tiende a ser estático.

Y segundo, el Bono exploró alternativas de acciones complementarias a la transferencia monetaria que aceleraran el proceso de empoderamiento económico y aumento de los ingresos de las mujeres jefas de familia.

En este aspecto el Bono incluyó acciones para la mentoría, educación financiera, desarrollo humano, transferencia de un bien productivo, capacitación en el uso del bien productivo, desarrollo de productos, asistencia legal y comercial, entre otras acciones. La métrica final para medir el impacto del Bono se estableció como el aumento de los ingresos de las mujeres jefas de familia en un 25 % respecto a la línea base.

Para la fecha de mi salida de la dirección General de política Social, el Bono estaba totalmente diseñado y se encontraba en negociaciones con el BID sobre las métricas de pago y los costos de los vehículos financieros para su administración.

Se espera que el bono quede constituido mediante fideicomiso durante esta administración y se pague por resultados e impactos 3 y 4 años después del inicio de la intervención.

Como se puede observar, el grado de institucionalización y madurez del programa estatal “Apoyo a Mujeres Jefas de Familia” es mayor al logrado en su momento por el programa municipal “Guadalajara con Ellas” debido a varios factores: en primer lugar, a mayores recursos disponibles para la aplicación de la política pública, segundo, a una reglamentación que enmarca su implementación, tercero a más tiempo para su consolidación por estar dentro de un sexenio de administración estatal y finalmente, porque es un tema que contaba con conocimiento y experiencia previa piloteada durante 3 años de la administración municipal.

Es decir, al término de esta administración se completarán 9 años de implementación de una política pública dirigida a Mujeres jefas de Familia que tuvo, continuidad, aprendizajes acumulados, voluntad política para fortalecerla y crecerla con el cambio de administración estatal, pero sobre todo con la solidez que ha dado la institucionalidad conducida para la intervención, me refiero de manera concreta a la creación de reglas de operación anuales para el diseño y revisión permanente del programa, realización de evaluaciones externas y levantamiento de línea base que demostró que el recurso que reciben las beneficiarias es

destinado para la mejora de las condiciones de vida de los hijos menores y del hogar en general, elaboración de un diagnóstico que ayudó a perfilar el problema con datos actualizados y locales de la vulnerabilidad de los hogares con jefaturas femeninas y la creación de matrices de marco lógico, padrón único de beneficiarios y etiquetas presupuestales que han contribuido al manejo profesional de la intervención pública.

Finalmente, se identifican retos importantes de la política pública implementada para la atención de mujeres jefas de familia. El reto más importante es la continuidad de acciones orientadas a dotar de herramientas a las mujeres que les permitan a ellas mismas implementar estrategias de supervivencia y mejora de su calidad de vida, Que contrarresten las desventajas que acumulan en los ámbitos laborales y las tensiones a las que se deben enfrentar por mantener y cumplir con sus responsabilidades productivas y familiares a la vez.

Determinar mediante cuales acciones y bajo qué estrategias de implementación, depende de la orientación de la administración en turno; Sin embargo, se ha comprobado mediante la realización de este reporte de experiencia profesional, que existe mucha literatura al respecto, buenas prácticas documentadas por organismos internacionales así como recomendaciones de los mismos, material que puede conducir el diseño o rediseño de los programas de gobierno distintos o complementarios pero con una ruta marcada y un objetivo común de transitar a sociedades más justas y solidarias e incluyentes con las mujeres.

CONCLUSIONES

Durante la elaboración de este reporte de experiencia profesional, he encontrado un gran acervo documental que analiza el problema de desigualdad en acceso al trabajo de las mujeres desde diferentes perspectivas y disciplinas. El pensamiento feminista, el enfoque sociológico de mujer y pobreza, el enfoque económico de crecimiento con mayor fuerza laboral, entre otros, coinciden en la necesidad de poner la conciliación familia/trabajo en el centro del debate público. No solo como una demanda de políticas públicas frente al Estado sino como una necesidad de reflexión colectiva que involucre a los empleadores, los sindicatos, las escuelas y por supuesto a las familias con todos los integrantes del hogar en una reflexión activa.

Solo si se implementan acciones por parte de diversos actores sociales, es que se logrará romper con las concepciones tradicionales que asocian a la mujer con roles, capacidades y esferas específicas para ellas y al final excluyentes, que terminan segregándola al espacio privado, familiar, de ciertas ocupaciones, ciertas habilidades y cierto tope en sus liderazgos y salarios a los que pueden acceder.

Además de constituir un problema económico para los nuevos desafíos ante la globalización y el capitalismo, el ingreso limitado y desigual de la mujer a la esfera laboral constituye una violación a los derechos humanos y constriñe el potencial social y cultural de las sociedades. Es una realidad que las acciones públicas del Estado, pueden modificar prácticas, concepciones y actitudes que se consideran socialmente como deseables de modificar. Por ello se precisa una acción clara y sin titubeos de los gobiernos para implementar políticas públicas que tiendan a armonizar la vida familiar y sus responsabilidades domésticas con la vida productiva que implica responsabilidades laborales, no solo para las mujeres sino también para los hombres. Pues como hemos mencionado en apartados de este reporte, solo si el hombre ingresa de manera solidaria y equitativa a la ámbito familiar y privado es que la mujer podrá involucrarse en la vida pública y productiva en condiciones de

satisfacción y no de tensión.

Ahora bien, el reporte presenta dos experiencias de programas sociales creados para apoyar a la mujer jefa de familia con la carga económica y familiar que representan los hijos menores de edad. Lo cual quiere decir, que para casi un tercio de los hogares en dónde la mujer es el único sostén económico, debe ser el Estado el que comparta las responsabilidades de los cuidados infantiles, de personas con discapacidad o adultos mayores a cargo de las mujeres. Es decir, ser corresponsable de la función de reproducción de la sociedad.

La sensibilización y el aprendizaje es fundamental como acompañamiento de cualquier política pública. Los estudios señalan la relevancia de enviar mensajes a la sociedad en su conjunto que vaya paulatinamente reemplazando la división sexual del trabajo y le permita a la mujer incursionar en ámbitos hasta ahora restringidos para ellas. En ese sentido, retomo la siguiente recomendación de la OIT y PNUD: *“importante es transformar la noción de maternidad: si ésta sigue siendo asociada al sacrificio y a la omnipresencia frente a los hijos, muy difícilmente se puede lograr una redistribución de tareas de cuidado y aliviar la sobrecarga que recae sobre las madres trabajadoras”*.

En el capítulo de exploración de alternativas se presentó una relación de las principales políticas que se pueden implementar para facilitar la incorporación de la mujer al ámbito laboral sin que ello represente una dosis alta de tensión, ni cargas adicionales para ellas. La apertura de guarderías, salas cunas o estancias infantiles, el subsidio para pago de cuidados a otras mujeres en el ámbito comunitario o de servicios privados, la extensión de los horarios escolares o la adecuación con los horarios laborales, la oferta de transporte escolar, las licencias de paternidad, los permisos en caso de enfermedad de los hijos, entre otras, son acciones que no resultan costosas de implementar respecto a los beneficios sociales que generan.

Un reto importante frente al que nos encontramos es poder emprender estrategias de conciliación familia / trabajo en todos los sectores y hacia todas las mujeres trabajadoras, incluyendo ese alto porcentaje de mujeres en condición de pobreza que trabajan en el servicio doméstico, de las cuales no se investiga mucho y son las que se encuentran en peores condiciones de trabajo.

Según mi experiencia, los gobiernos de nivel municipal y estatal tienen mucho que hacer y aportar frente a esta problemática. Desde campañas de comunicación social para la deconstrucción de estereotipos y roles de género pasando por la elaboración de iniciativas para ampliar los derechos de las mujeres a acceder al trabajo en condiciones justas para ellas y hasta la creación de programas públicos para la atención directa de las mujeres.

Lo interesante, para el caso del programa estatal AMJF, aún vigente, es ver si existe continuidad, con cambio de gobierno y de partido en el poder, al trabajo que se ha realizado durante estos años de implementación tanto de la estrategia “Guadalajara con ellas” como “Apoyo a mujeres jefas de Familia”.

Superando las transiciones de gobierno, el reto es seguir monitoreando las necesidades cambiantes de las mujeres jefas de familia o mujeres trabajadoras para identificar las áreas más sensibles a su bienestar y a la mejora de sus ingresos.

En Jalisco se dio desde la secretaría del Trabajo y previsión social un paso importantísimo para avanzar en la agenda, el cual fue involucrar a las cámaras y a los organismos empresariales en la discusión de las condiciones de trabajo de las mujeres en el Estado. En este contexto, se desarrolló el primer estudio de brecha salarial para Jalisco y se constituyó un comité que dará seguimiento a las políticas del trabajo.

Como se ve, existen esfuerzos desde diferentes instituciones en la materia. Lo importante es aprovechar la visibilidad del problema y continuar por una senda de acuerdos, de acciones y reflexiones que modifiquen un panorama complejo (en tanto interrelaciona

estrechamente aspectos de la vida privada y pública de las mujeres) pero ampliamente estudiado y que cuenta, a diferencia de otros problemas públicos, con una larga lista de acciones a implementar en espera de gobiernos que las acojan y las lleven a cabo.

BIBLIOGRAFÍA

- ❖ Aguirre, Rosario. (2009). *Las Bases Invisibles del Bienestar Social. El trabajo no remunerado en Uruguay*. UNIFEM Uruguay.
- ❖ Bachelet, Michel. (2010). *Balance programático Michelle Bachelet 2006-2010*. Consultado el 1 de Agosto de 2012 en:
<http://www.sernac.cl/acercade/Resumen%20Program%C3%A1tico%202006-2010.pdf>
- ❖ Consejo Económico y Social de Jalisco para el Desarrollo y la Competitividad (CESJAL) 2016. Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el estado de Jalisco: Un análisis de la segregación del trabajo por género y región 2016. Consultado en: <http://stps.jalisco.gob.mx/content/cespt-comite-de-evaluacion-y-seguimiento-de-las-politicas-del-trabajo>
- ❖ Comisión Asesora Presidencial Mujer, Trabajo y Maternidad. (2010). *Informe del 6 de mayo al 2 de agosto de 2010*. Consultado el 1 de Agosto de 2012 en:
[http://remmandina.org/STGR/archivos/imagenesfk/File/noticias/Documento Comision trabajo maternidad.pdf](http://remmandina.org/STGR/archivos/imagenesfk/File/noticias/Documento_Comision_trabajo_maternidad.pdf)
- ❖ Conferencia Interamericana de Seguridad Social (2012). *Seguridad Social Universal Centrada en el Ciudadano (Proyecto CISS-IDRC/WB)*. Consultado en Julio de 2013 en:
<http://www.ciss.org.mx/pdf/es/estudios/CISS-WP-1202.pdf>
- ❖ García, Brígida. (2005) “Reestructuración económica, trabajo y autonomía femenina en México. En: Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: Aportes desde diversas disciplinas. Coordinado por: Urrutia, Elena.
- ❖ González de la Rocha, Escobar González y Pedraza (2015) “Diagnóstico para el programa de Apoyo a Mujeres jefas de familia”. Secretaría de Desarrollo e integración Social. Consultado el 12 de Abril de 2015 en:
http://sedis.jalisco.gob.mx/sites/sedis.jalisco.gob.mx/files/diagnostico_de_marco_lo_gico_sobre_apoyo_a_jefas_de_familia_0.pdf
- ❖ INEGI (2011). Encuesta Mujeres y Hombres en México. Consultada en:
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101256.pdf

- ❖ Instituto de Mercadotecnia y Opinión (IMO) (2009). *Encuesta Multinacional sobre Familia y Roles de Género que se lleva a cabo en el marco del Programa Internacional de Encuestas Sociales*.
- ❖ Instituto Nacional de las Mujeres (INM) (2010). *Las desigualdades de género vistas a través del estudio del uso del tiempo. Resultados de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2009*. Consultado el 14 de Agosto de 2012 en:
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101184.pdf
- ❖ Martínez, Juliana y Guillermo Mongue (2007), *Políticas conciliatorias en América Latina: una región, distintos escenarios*. Universidad de Barcelona. Documento obtenido en:
http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com_content&task=view&id=905&pub_id=1011&ml=1&mlt=system&tmpl=component&Itemid=326
- ❖ Moreno Ruiz, María José. (2008). *“Políticas conciliatorias entre los ámbitos productivo y reproductivo en América Latina: Una cuestión estratégica para abordar la desigualdad”* en Políticas sociales y Género. Tomo II. Compilado por: Gisela Zaremberg. FLACSO México.
- ❖ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (2012). *Cerrando las Brechas de Género: ES HORA DE ACTUAR*. Consultado en:
 - http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/cerrando-las-brechas-de-genero_9789264208582-es#page1
- ❖ Oliveira, Orlandina de (2007), *“Reflexiones acerca de las desigualdades sociales y el género”*, *Estudios Sociológicos*, 25 (3): 805-812. Formato electrónico disponible en
<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=59825307>
- ❖ Oliveira, Orlandina de y Marina Ariza (1999), *“Trabajo, familia y condición femenina: una revisión de las principales perspectivas de análisis”*, *Papeles de Población*, (20): 89-127. Formato electrónico disponible en:
<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=11202005>
- ❖ Oliveira, Orlandina de y Marina Ariza (2000), *“Género, trabajo y exclusión social en*

- México” En *Estudios Demográficos y Urbanos*, (43): 11-33. Formato electrónico disponible en <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/312/31204302.pdf>
- ❖ Organización internacional del Trabajo (OIT) (2002). *Cuestionando un mito: Costos laborales de hombres y mujeres en América Latina*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
 - ❖ Organización internacional del Trabajo (OIT) (2007) *Working Time Around the World: Principales hallazgos e implicaciones para las políticas*. Consultado en diciembre de 2008 en: http://www.ilo.org/gender/Events/Campaign2008-2009/lang--es/WCMS_101761/index.htm 3 diciembre 09
 - ❖ Organización internacional del Trabajo (OIT) (2008) *Maternidad sin riesgo y el mundo del trabajo*. Consultado en diciembre de 2008 en: http://www.ilo.org/gender/Events/Campaign2008-2009/lang--es/WCMS_101761/index.htm 3 diciembre 09
 - ❖ Organización internacional del Trabajo (OIT) (2010/2011) *Informe Mundial sobre salarios 2010-2011. Políticas salariales en tiempos de crisis*. Consultado el 14 de Agosto de 2012 en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_146710.pdf
 - ❖ Organización internacional del Trabajo (OIT) (2014). *Aplicación de las normas internacionales del trabajo, (II)*. Consultado en Julio de 2014 en: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/103/reports/reports-to-the-conference/WCMS_240028/lang--es/index.htm
 - ❖ Organización internacional del Trabajo (OIT) y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2008). *Trabajo y familia: Compartir es la mejor forma de cuidar*. Consultado en Octubre de 2009 en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_103430.pdf
 - ❖ Organización internacional del Trabajo (OIT) y Programa de las Naciones Unidas

- para el Desarrollo (PNUD) (2009). *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Consultado en Septiembre de 2009 en: [http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/documentos/trab_familia\[OIT-PNUD\].pdf](http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/documentos/trab_familia[OIT-PNUD].pdf)
- ❖ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2009). *Informe sobre Desarrollo Humano. Jalisco 2009 : capacidades institucionales para el desarrollo humano local*. Consultado 7 de Agosto de 2012 en: http://www.undp.org.mx/DesarrolloHumano/estatales/images/04IDHJAL_Cap2.pdf
 - ❖ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2012), *Mujeres: participación política en México 2012*, México, PNUD. Formato electrónico disponible en http://www.undp.org.mx/spip.php?page=publicacion&id_article=2636
 - ❖ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2012). *Concepto de Desarrollo Humano*. Consultado el 7 de Agosto de 2012 en: http://www.undp.org.mx/spip.php?page=area&id_rubrique=5/
 - ❖ Programa Municipal de Desarrollo Social del Municipio de Guadalajara. 2010-2012/2022. Elaborado por Moreno, Carlos. 2011.
 - ❖ Ribas Bonet, María Antonia (2004), “*Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual*”, *DEA Working Paper*, (6). Formato electrónico disponible en http://biblioteca.universia.net/html_bura/ficha/params/title/desigualdades-genero-mercado-laboral-problema-actual/id/40539967.html
 - ❖ Secretaría del Trabajo y Previsión social de México. (STPSM) (2005). *Nueva Cultura Laboral. Estudio: Reconciliación de la vida familiar y la vida laboral*. Impreso en México.
 - ❖ Solórzano Castellanos, Teresita. “*El desarrollo y la potenciación de género en el Estado de Jalisco*” en *Revista Debate social* No 23. ITESO. México.
 - ❖ Trueba, Carmen (1993), “*La mujer y el trabajo en México*”, *Estudios de Filosofía, Historia y Letras*, (31). Formato electrónico disponible en: http://biblioteca.itam.mx/estudios/estudio/letras33/notas2/sec_1.html
 - ❖ UNIFEM. (2009) *Trabajo que no se mira ni se cuenta. Aportes para una nueva relación*

entre el género y la economía. Consultado en noviembre de 2008 en:

<http://www.unifem.org.mx/un/documents/cendoc/economia/ecogen32.pdf>

MATERIAL ESTADÍSTICO

- ❖ Encuesta Nacional Mujeres y Hombres en México (EMyHM) 2011 Y 2009. INEGI. México.
- ❖ Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2011/2012. México
- ❖ Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo. (ENUT) 2002. INEGI. México.

PÁGINAS WEB

Convenios internacionales en defensa de la equidad de género en el trabajo:

- ❖ <http://www.americalatinagenera.org>
- ❖ <http://www.oecd.org/gender/>

CURRÍCULUM

Formación académica

- 2003. Licenciada en Ciencias políticas con énfasis en gestión Pública. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia

Estudios de post grado

- Estudios terminados de Maestría en Política y Gestión Pública. ITESO. Guadalajara, México

Cursos Complementarios

- Octubre 2013 a marzo 2014. Diplomado en Políticas Pública y Evaluación 2da edición. 102 hrs.

Actividad investigadora

- “El impacto de las políticas económicas y sociales en el sector salud. Caso Bogotá”
Directora: Consuelo Ahumada (Directora de la Maestría en Estudios Latinoamericanos de la Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia)

Financiación: Colciencias

Cargo: Asistente de Investigación

- “Participación ciudadana en políticas de servicios públicos domiciliarios”
Investigadores: Javier Sánchez y Álvaro Moreno

Financiación: OEA

Cargo: Asistente de Investigación

Ocupación Actual

- Agosto 2016 - Subsecretaria de Planeación del Gobierno del Estado de Jalisco.

Colaboraciones

- Agosto 2013 – Diciembre 2014
Columnista del diario la Jornada Jalisco

Experiencia laboral

- Marzo 2013 – Agosto 2016
Directora General de Política Social en la Secretaría de Desarrollo e Integración Social del Gobierno del Estado de Jalisco.
- Diciembre 2012 – Febrero 2013
Coordinadora General de Política Social del Equipo de Transición del Gobernador Electo Aristóteles Sandoval.
- Otoño 2009 – Primavera 2011
Maestra de Asignatura en la licenciatura de Relaciones Internacionales de la Universidad ITESO de Guadalajara, Jalisco, México.
- Enero de 2010- Noviembre de 2012
Directora de programas de Desarrollo Social del Ayuntamiento de Guadalajara
- Diciembre 2008 – Mayo 2009.
Consultora Asociada. Tres Grupo Consultor. Evaluación externa de Diseño, Consistencia y Resultados del programa Fondo de Infraestructura Social Estatal (FISE) Jalisco.
- Julio 2007 – Mayo 2008.
Consultora Asociada. Tres Grupo Consultor. Evaluación externa del programa federal “Jóvenes por México” de la Secretaría de Desarrollo Social.
- Enero – Marzo 2007.

Jefe de Enlace Corporativo. Consejo Municipal del Deporte de Zapopan (Jalisco). Coordinar las acciones interinstitucionales.

- Segundo semestre de 2003.

Asesora externa. Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) Bogotá. Elaboración y Publicación del Módulo “Planeación y Participación Ciudadana”. Profesora del mismo módulo en la escuela de ciudadanía: “Una nueva cultura para la transformación democrática”

- Octubre de 2003.

Capacitadora. Corporación Hayuelo. En “Planeación y Participación Ciudadana” en Duitama – Boyacá.

- Marzo de 2003.

Profesional externa. Universidad Santo Tomás de Bogotá (Colombia). Coautora del módulo “Nación” para el diplomado “Nación y Ciudadanía”

- Noviembre de 2002.

Profesional del equipo coordinador del proyecto “La Golosa”. ONG Tierra de Hombres Italia. Asesorar el proyecto de apoyo Psico-social a niños de zonas marginadas de Bogotá, Colombia.

- Segundo semestre de 2002.

Coordinadora. Consejo Nacional de Planeación, “Programa de Gobernabilidad para Colombia” en convenio con la Corporación Andina de Fomento. Coordinar la selección de beneficiarios del programa a nivel nacional y la selección de líderes locales en el departamento del Magdalena.

- Primer semestre de 2002.

- Asesora del Programa de Desarrollo y Paz del Magdalena Medio.

“Sistema Regional de Planeación Participativa”. Acompañamiento y capacitación a los consejos municipales de planeación participativa.

Experiencia en temas Gubernamentales

Ayuntamiento de Guadalajara 2010-2012

Directora General de Programas Sociales de la Secretaría de Desarrollo Social

- Dirigir los servicios, procedimientos, actividades y procesos de focalización relacionados con la correcta gestión, aplicación, ministración y seguimiento de los recursos del ramo 33 Fondo de Aportaciones para la Infraestructura Social Municipal (FAISM).
- Dirigir los trabajos para la realización de obras y acciones del fondo FAISM garantizando la participación ciudadana y propiciando la organización comunitaria a través de la conformación de asambleas participativas y comités pro obra.
- Dirigir los trabajos para la creación del área de Promoción Comunitaria a través de la cual se fortaleció la consulta pública y la transparencia en las acciones de gobierno para la socialización y consenso de las acciones.
- Diseño e implementación del Programa de Intervención por Objetivos (PIO) en las colonias Santa Cecilia, Miravalle y Fresno del municipio de Guadalajara.
- Dirigir los trabajos de los programas de concurrencia federal y estatal en el municipio (Rescate de Espacios Públicos REP, Hábitat y Tú Casa).
- Dirigir el diseño y la operación de programas y proyectos de desarrollo social encaminados a elevar la calidad de vida de las personas.
- Dirigir y supervisar los trabajos del Comité de Planeación para el Desarrollo Municipal (COPLADEMUN), para el cumplimiento de los objetivos, funciones y actividades que correspondan al Comité; en calidad de Secretaria Técnica.
- Dirigir los trabajos del Consejo Académico de Política Social para el Municipio de Guadalajara y aprobación de la agenda de trabajo para promover proyectos de investigación en materia de política social.
- Dirigir los trabajos para la implementación de políticas compensatorias a las mujeres (diseño y programación del programa Guadalajara con Ellas).

- Dirigir la organización de foros y seminarios en materia de desarrollo social para la generación y reflexión del diálogo en torno a los temas de combate a la pobreza: Seminario “Los Mecanismos para Focalizar la Política Social en Guadalajara” realizado en la ciudad de Guadalajara Jalisco en el mes de octubre de 2010 y del Foro “Foro internacional de Política Social” realizado en la ciudad de Guadalajara Jalisco en el mes de noviembre de 2011.
- Dirigir la organización de cursos que fortalecieron las capacidades institucionales del personal de las diferentes áreas del ayuntamiento que participan en el fondo FAISM: Curso “Construcción de Capacidades para la Gestión del Desarrollo Municipal: el Fondo de Infraestructura Social Municipal como Instrumento de Combate a la Pobreza” realizado en la ciudad de Guadalajara Jalisco en el mes de noviembre de 2010.
- Dirigir la organización de diplomados que fortalecieron las capacidades institucionales del personal de las diferentes áreas del ayuntamiento en materia de evaluación social de proyectos: Diplomado en Evaluación Social de Proyectos, realizado en la ciudad de Zapopan Jalisco en el mes de enero de 2012.
- Dirigir la renovación y activación del Consejo Consultivo de las Organizaciones de la Sociedad Civil.
- Dirigir la elaboración de contenidos para el Plan Municipal de Desarrollo. 2010 – 2012.
- Dirigir la elaboración de los Informes Anuales de Resultados de la Secretaría de Desarrollo Social Municipal.
- Coordinar los trabajos de recepción y desahogo de las auditorías practicadas por las autoridades fiscalizadoras (estatales y federales) dirigidas al ejercicio de los recursos del ramo 33 Fondo FAISM.
- Iniciar y dirigir los trabajos del proyecto de regularización de las comunidades de la zona del Ferrocarril para mejorar las condiciones de vida de las familias vecindadas en esos asentamientos (diagnósticos y proyecto ejecutivo).

- Diseño e implementación de políticas públicas de atención a la pobreza extrema, equidad de género y participación ciudadana (proyectos y programas para la ampliación de oportunidades y la profundización de la democracia).

Gobierno del Estado de Jalisco 2013-2016

Directora General de Política Social de la Secretaría de Desarrollo e Integración Social

- Diseño de los criterios y lineamientos para la planeación y evaluación de la política social de la Secretaría, con la visión de generar más oportunidades para todos, apoyar la economía familiar y elevar las oportunidades individuales y colectivas de las personas.
- Dirigir y coordinar el proceso de elaboración de las Reglas de Operación de los programas sociales de la Secretaría de los años 2013 al 2016:
 - Apoyo al transporte para estudiantes
 - Apoyo a las organizaciones de la Sociedad Civil
 - Asociaciones para el bienestar
 - Atención a los Adultos Mayores
 - Becas Indígenas
 - Bienes para Estudiantes
 - Bienes para Adultos Mayores y Personas con discapacidad
 - Jalisco Incluyente
 - Juntos por nuestro hogar
 - Mochila con los útiles
 - Mujeres jefas de familia
 - Por la Seguridad Alimentaria
 - Una computadora por familia
- Dirigir la elaboración de contenidos de la Secretaría para el Plan Estatal de Desarrollo PED 2013-2033 y para el programa Sectorial de Desarrollo e Integración Social.

- Diseño y coordinación interinstitucional del proyecto "Padrón Único de Beneficiarios" (PUB) creado en 2013 y que en 2015 ganó el reconocimiento nacional "Buenas Prácticas de Monitoreo y Evaluación de las Entidades Federativas" entregado por el CONEVAL.
- Diseño, implementación, seguimiento y supervisión de la estrategia estatal "Vamos Juntos" a través de la cual se sentaron las bases para establecer escenarios de diálogo, consenso y acuerdos para la ejecución de acciones, programas y proyectos de gobierno con la participación real de las comunidades.
- Dirigir los trabajos para presentar las reformas a la Ley de Desarrollo Social del Estado de Jalisco publicadas el 29 de septiembre de 2015 y por medio de la cual se transita de una visión subsidiaria a un enfoque de derechos sociales, fortaleciendo e institucionalizando el monitoreo y la evaluación de los programas de desarrollo social en el estado.
- Dirigir los trabajos para la elaboración y manual de procedimientos del Presupuesto Participativo.
- Dirigir los trabajos para el establecimiento del sistema de indicadores para el seguimiento de programas sociales de la Secretaría.
- Dirigir el proceso de retroalimentación a las áreas técnicas y operativas de la Secretaría en la implementación de las políticas públicas en el territorio.
- Dirigir y coordinar la elaboración de informes, estudios, investigaciones y proyectos en materia de política social para la atención de poblaciones vulnerables y/o grupos prioritarios en el estado de Jalisco.
- Dirigir y coordinar la elaboración de diagnósticos de marco lógico de los programas sociales de la Secretaría (Apoyo a Mujeres Jefas de Familia, Por la Seguridad Alimentaria, Discapacidad en Jalisco, Vivienda en Jalisco)
- Dirigir los trabajos para la elaboración del Plan Anual de Evaluación (PAE) y supervisión de las evaluaciones de los programas sociales a cargo de la Secretaría: Apoyo a Mujeres Jefas de Familia (evaluación de diseño, procesos y línea base); Apoyo al Transporte para Estudiantes (evaluación de diseño, operación y procesos);

Mochilas con los Útiles (evaluación de resultados); Apoyo a las Organizaciones de la Sociedad Civil (evaluación de diseño y procesos); Una Computadora por Familia (evaluación de consistencia y resultados).

- Dirigir los trabajos para el diseño de la Estrategia Estatal de Combate a la Pobreza con una metodología de análisis estadístico que valore variables de costo, factibilidad operativa e incidencia de las carencias sociales con base en la cual se crearon los programas de piso firme, estufas ecológicas y ampliación de la cobertura alimentaria.
- Coordinación de los trabajos para la conformación del Consejo Consultivo para la Supervisión de los programas sociales de la Secretaría.
- Dirigir los trabajos de seguimiento de las Agendas de Mejora generadas a partir de las evaluaciones realizadas a los programas sociales de la Secretaría.
- Dirigir, coordinar y supervisar los procesos de presupuestación y programación desarrollados en la Secretaría, así como la identificación de prioridades presupuestales (Planes Operativos Anuales POA y Matrices de Indicadores para Resultados MIR).
- Secretaria técnica de la Comisión para el Desarrollo Social del Estado de Jalisco.
- Dirigir la elaboración de contenidos de la Secretaría para los Informes de Gobierno.

Subsecretaria de Planeación y Evaluación de la Secretaría de Planeación, Administración y Finanzas

- Dirigir la estrategia de evaluación de programas y políticas públicas del Gobierno del Estado de Jalisco, así como la estrategia de monitoreo de indicadores de desarrollo de las diferentes dependencias del poder ejecutivo estatal.
- Creación del la "Biblioteca Digital de Subsecretaria de Planeación y Evaluación", acervo especializado en materia de gobernanza, planeación, monitoreo y evaluación para el bienestar. Es una herramienta de seguimiento para la ciudadanía y para la propia administración pública, para saber qué se ha hecho y cómo en el Gobierno de Jalisco, a fin de incrementar las probabilidades de éxito de proyectos venideros

- Coordinar la creación del Cuadro de mando Gubernamental del Gobierno del Estado de Jalisco con la asistencia técnica del Banco Mundial, Instituto de Información Estadística y Geográfica y el INEGI.
- Coordinación de la operación de las herramientas de gestión de la inversión pública del Gobierno de Jalisco. Red de Fondos, Banco de proyectos y Sistema de Información de Proyectos (SIPRO)

Participación en Congresos, Simposios y Otros Eventos

- Seminario “Los Mecanismos para Focalizar la Política Social en Guadalajara”, realizado en 2010 por la Secretaría de Desarrollo Social del Ayuntamiento de Guadalajara.
- Curso “Construcción de Capacidades para la Gestión de Desarrollo Municipal: El Fondo de Infraestructura Social Municipal como un Instrumento de Combate a la Pobreza”, realizado en 2010 por la Secretaría de Desarrollo Social del Ayuntamiento de Guadalajara.
- "Foro Internacional de Política Social", realizado en 2011 por la Secretaría de Desarrollo Social del Ayuntamiento de Guadalajara.
- “INNOVAR PARA GOBERNAR LO LOCAL” 2do Encuentro. URBsociAL Diálogo Euro-Latinoamericano sobre Cohesión Social y Políticas Públicas Locales. Rosario, Provincia de Santa Fe, Argentina. 21 al 23 de septiembre de 2011
- Diplomado en Evaluación Social de Proyectos, impartido en 2012 por INEMA.
- “Seminario para las Entidades Federativas en la Medición de la Pobreza y Evaluación de Programas Sociales”, realizado en 2013 por el CONEVAL.
- Participación en la “Consulta Ciudadana para integrar el Plan Estatal de Desarrollo 2013-2033, Mesa sectorial del eje: Desarrollo Social.” Gobierno del Estado de Jalisco. 9 de julio de 2013.

- Participación en el Panel “Del Aula a la práctica”. Desafíos de la Política y la Gestión Pública: XV años formando políticos profesionales. Departamento de Estudios Socio Políticos y Jurídicos. ITESO. Jalisco. 12 y 13 de Septiembre 2013.
- Ponencia “Políticas Gubernamentales a una Ciudad Sustentable”
Foro de Mujeres Constructoras de Construxpo. CMIC Jalisco. 30 de octubre 2013.
- Participación en la mesa de Buenas Prácticas “Padrón Único de Beneficiarios en Jalisco” en el Seminario Internacional "Integración del Registro Único de Beneficiarios en los Sistemas de Información Social". SEDESOL México. 18 y 19 de junio 2014
- Participación en el 2do Seminario para las entidades federativas 2014, “Implementación de un sistema de monitoreo, evaluación y uso de la medición de la pobreza para la toma de decisiones”. CONEVAL, México. 23 y 24 de octubre 2014.
- Participación en el Congreso Nacional de “Programas Innovadores para Mejorar la Calidad de Vida”. Secretaría de Desarrollo Social y Humano, del estado de Guanajuato, Universidad de Guanajuato y El Centro Clear para América Latina. 9 y 10 de septiembre de 2014.
- Participación en el “Foro Internacional de Políticas de Bienestar y Desarrollo”. Gobierno del Estado de Jalisco. 24 al 26 de noviembre de 2014.
- Participación en el Panel “La Construcción no sabe de género”. Secretaria de Infraestructura y Obra Pública del Estado de Jalisco. 9 de marzo 2015.
- Participación en el Seminario “10 años del CONEVAL: pobreza multidimensional y buenas prácticas de monitoreo y evaluación”. CONEVAL, México. 1 y 2 de diciembre 2015
- Participación en la “Jornada de la Evaluación en Jalisco” en el marco de la Semana de la evaluación en México 2016. Secretaria de Planeación, Administración y Finanzas del Gobierno del Estado de Jalisco. 26 de mayo 2016.
- "IX Seminario Internacional de la Red de Gestión Para Resultados en Gobiernos Subnacionales de América Latina y el Caribe", realizado septiembre de 2016 por el Gobierno del Estado de Jalisco.

- Participación en la Mesa "Planeación para la Dignidad Humana , Mínimo Vital y Desarrollo Regional" en el Foro "Propuestas desde el Consenso Social para el Desarrollo Sostenible en Jalisco. La LXI Legislatura del Congreso del Estado de Jalisco. Guadalajara, Jal. 21 de octubre de 2016.
- Participación el Panel "Impulso y generación de Políticas Públicas para las personas adultas mayores en Jalisco". CESJAL, IJAM y Gobierno de Jalisco. Guadalajara, Jal. 21 de febrero de 2017.
- Participación y colaboración técnica en las estrategias MIDE y Evalúa Jalisco del Gobierno del Estado de Jalisco. Gobierno de Jalisco. Guadalajara, Jal. 08 de junio de 2017.
- Participación como ponente en el Seminario Regional sobre Evaluación de Políticas Culturales: retos y aciertos en las experiencias de evaluación de programas nacionales y sub-nacionales en México, realizado en el marco de la Semana de la Evaluación en América Latina y el Caribe. Secretaria de Cultura, Gobierno de Jalisco. Guadalajara, Jal. 07 de junio de 2017.
- Participación en el foro El Fortalecimiento Institucional del CESJAL frente a los desafíos de la gobernanza en Jalisco, como panelista en "Recomendaciones específicas para el fortalecimiento del CESJAL". Consejo Económico y Social del Estado de Jalisco. Guadalajara, Jal. 13 de julio de 2017.